

# العمال و التجارة

AL MAL WALTEGARA

البطالة وسوق النخاسة في الدول العربية

بقلم / أحمد عاطف

مسيرة إنجاز اقتصادنا القومي في عهد الرئيس مبارك

برنامج الإصلاح الاقتصادي إلى أين ؟؟

بقلم الدكتور / على لطفي

أثر الرضا المعرفي والوجداني

عن العمل على تقدير الذات التنظيمية

بقلم دكتور/ محمد عبد التواب البكري

تأثير المعاملات الإلكترونية على

القدرات المهنية للمحاسبين والمراجعين

بقلم الدكتور/ فكري فؤاد

مالية- اقتصادية- عامة - تصدر شهريا - العدد ٤٥٩ - شهر يوليو - ٢٠٠٧ - السعر جنيهان

# شركة مصر / إيران للغزل والنسيج السويس - منيا القمح

## إحدى ثمار سياسة الانفتاح الإنتاجي

«ميراتكس» شركة مشتركة بين مصر وإيران تأسست في ديسمبر ١٩٧٥

بحسب القانون ٤٣ لسنة ١٩٧٤ والقوانين المعدلة له

ويقدر إجمالي الاستثمارات بحوالي «٢٥٠ مليون جنيه»

يبلغ رأس مال ميراتكس المدفوع «١٠٨.٥٠٠ مليون جنيه» وتوزيعه كالاتي :

٥١٪ للجانب المصري وبمثله :

( ١ ) الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس نسبة ٢٧,٥٪

( ٢ ) بنك الاستثمار العربي نسبة ٢٣,٥٪

٤٩٪ للجانب الإيراني وبمثله الشركة الإيرانية للاستثمارات الأجنبية :

والأنشطة الرئيسية لميراتكس هي إنتاج وتسويق غزل القطن والمخلوط بالبوليستر من مرة ٤ إلى ١٦٠ انجلىزى  
مسرحة وممشط ، مفرد ومزوى ، برم نسيج وتريكو ، خام ومحروق ومحرر على كون وشلل ، وقد جهزت  
ميراتكس بأحدث الماكينات من أوروبا الغربية واليابان ، ويقدر الإنتاج السنوى بحوالى ١١٥٠ طن بقيمة  
٢٦٠ مليون جنيه .

### مصنع الغزل الرفيع السويس

الطاقة = ٧٦٦٨٨ مردن الإنتاج = ٢٧٥٠ طن الخيوط المنتجة من متوسط مرة ٨٣,٦ انجلىزى

### مصنع الغزل المتوسط السويس - منيا القمح

الطاقة = ١٣٧٦٤٨ مردن الإنتاج = ١١١٤٨ طن الخيوط المنتجة من متوسط مرة ٣٦,٦ انجلىزى

### مصنع الغزل السميكة السويس

الطاقة = ٣٢٠٠ روتر الإنتاج = ٢٥٠٠ طن الخيوط المنتجة من متوسط مرة ١٣,٧ انجلىزى

تبلغ صادرات ميراتكس حوالى ( ٢٢٢٠ طن سنوياً ) بقيمة ( ٢٠ مليون دولار ) إلى أمريكا وأسواق أوروبا الغربية

( ألمانيا - الدانمارك - البرتغال - اليونان - تشيك - فرنسا - إسبانيا - إنجلترا - إيطاليا ) ودول شرق

آسيا ( اليابان - تاوان - كوريا - سنغافورة ) ودول شمال أفريقيا ( المغرب - تونس ) وبلغ

عدد العاملين بميراتكس ( ٤٥٣ ) عامل ( تبلغ أجورهم السنوية حوالى ( ٥٥ مليون جنيه ) ،

وتم حصول الشركة على شهادة EN ISO 9001 وشهادة الثقة

Deko - Tex Standard 100

## هيئة المحكمين

### الحاسبة والضرائب:

- أ. د. عبد المنعم محمود
- أ. د. منير محمود سالم
- أ. د. شوقي خاطر
- أ. د. عبد المنعم عوض الله
- أ. د. محمود الناقى
- أ. د. أحمد حجاج
- أ. د. أحمد الحبابرى
- أ. د. منصور حامد

### إدارة الأعمال:

- أ. د. محمد سعيد عبد الفتاح
- أ. د. حسن محمد خير الدين
- أ. د. شوقي حسين عبد الله
- أ. د. محمود صادق باززمه
- أ. د. على محمد عبد الوهاب
- أ. د. عبد المنعم حياى جنيدي
- أ. د. عبد الحميد بهجت
- أ. د. محمد محمد إبراهيم
- أ. د. فتحى على محرم
- أ. د. السيد عبده ناجى
- أ. د. محمد عثمان
- أ. د. أحمد فهمى جلال
- أ. د. فريد زين الدين
- أ. د. ثابست إدريس
- أ. د. عبد العزيز مخيمر

### الاقتصاد والإحصاء والتأمين:

- أ. د. أحمد الفخندى
- أ. د. عبد اللطيف أبو العلاء
- أ. د. حسنية زهران
- أ. د. سمير طويار
- أ. د. إبراهيم موسى
- أ. د. صقر أحمد صقر
- أ. د. ثنيات فهمى
- أ. د. عادل عبد الحميد عز
- أ. د. العشرى حسين درويش
- أ. د. رضا العدل
- أ. د. نادية مكاوى
- أ. د. المعتز بالله جبر
- أ. د. محمد الزهار

## في هذا العدد

م	الموضوع	صفحة
(١)	كلمة التحرير	
(٢)	البطالة وسوق النخاسة فى الدول العربية	رئيس التحرير ٣
(٣)	مسيرة إنجاز اقتصادنا القومى فى عهد الرئيس مبارك	٤
(٤)	برنامج الإصلاح الاقتصادى إلى أين؟؟ دكتور / على لطفى	
(٥)	مشكلة البطالة و كيفية معالجتها دكتورة / إيناس بدوى إبراهيم كاسب	٨
(٦)	أثر الرضا المعرفى والوجدانى عن العمل على تقدير الذات التنظيمية	١٥
(٧)	دكتور/ محمد عبد التواب البكرى شاهين	
(٨)	تأثير المعاملات الالكترونية على القدرات المهنية للمحاسبين والمراجعين	٣٧
(٩)	الجزء الأول (١)	دكتور/ فكري فؤاد
(١٠)	إيرادات النشاط التجارى والصناعى المعفاة من الضريبة على دخل	٤٤
(١١)	الأشخاص الطبيعيين	دكتور/ محمد عباس بدوى

القسم الأول خاص بنشر الأبحاث المحكمة وفقاً للقواعد النشر العلمى المتعارف عليها عن طريق الأساتذة كل فى تخصصه

## تعليق النسخة

### جمهورية مصر العربية جنيهاً

ليبيا ٥٠٠ درهم	سوريا ٥٠ ل.س
السودان ٤٠ جنيهاً	لبنان ٢٥٠٠ ليرة
الجزائر ٥ دينار	العراق ١٠٠٠ فلس
الكويت ٨٠٠ فلس	الأردن ١ دينار
دول الخليج ١٠ دراهم	السعودية ١٠ ريال

## الاشتراكات

- الاشتراكات السنوية ٢٤ جنيهاً مصرياً داخل جمهورية مصر العربية .
- الاشتراكات السنوية خارج جمهورية مصر العربية سعر النسخة + مصاريف البريد .
- ترسل الاشتراكات بشيك أو حوالة بريديّة باسم مجلة المال والتجارة على العنوان أدناه .
- الإعلانات يتفق عليها مع الإدارة .



# البطالة وسوق النخاسة في الدول العربية

بقلم محاسب / أحمد عاطف عبدالرحمن  
رئيس مجلس الإدارة

■ بل التوسع في فتح كليات نظرية في جميع جامعات مصر والكل يعرف أن خريجي هذه الكليات يفترشون الشوارع بحثاً عن عمل ومع هذا تزداد الجامعات مئات الآلاف كل سنة من حملة المؤهلات العليا .

■ لماذا يتجاهل الحزب الوطني هذه المشكلة ولم يضعها ضمن برنامج وخطة شاملة للدولة لتحقيق معدلات النمو المنشودة بدلاً من هذه الفوضى بين الوزارات إذا كان للحزب برنامج فعلى تعمل من خلاله حكومة الحزب بدلاً من التخبط . الحاصل فعلاً الآن .

■ إننا نعانى فعلاً نقصاً حاداً في العمالة الفنية المدرية مما دفع البعض لاستيرادها من دول

الوزير ولكن نتائج هذا النشاط الغير عادى يصطدم بحائط صد من فوضى سياسة الدولة واستقلال كل وزارة بمخططاتها دون مراعاة للبعد القومى والترايط من خلال خطة عامة يسعى كل وزير من خلالها الوصول إلى الأهداف المحددة له فيها ليحظى المجتمع ثمار هذا التوافق في السياسات بدلاً من الفوضى والعشوائيات في القرارات .

■ ولكن ما يحدث أن سياسة التعليم إن كان ابتدائياً أو عالياً لا يعالج مشاكل البطالة بل تساعد على انتشارها ... هذه السياسة الغير مرشدة غير مرتبطة باحتياجات سوق العمل سواء داخلياً أو خارجياً .

■ إن ما يحدث في الحياة اليومية والتطورات المتلاحقة في الوضع الاقتصادي والذي مازال يعاني من التضخم وانتشار البطالة وانخفاض معدلات النمو رغم ما يبذله بعض الوزراء وبخاصة المهندس رشيد محمد رشيد من السعى والتنقل في كل مكان شمالاً حتى تركيا والدول الإسلامية التي استقلت بعد حل الاتحاد السوفيتي كازخستان أو ازبكستان وغيرها وصولاً إلى دول الخليج ... كل هذا الحراك السريع في سبيل جلب الاستثمار إلى مصر سعياً وراء كبح جماح التضخم والبحث عن حلول لمشكلة البطالة .

■ كلها أهداف جميلة وحراك مشكور من جانب السيد

أسبوية فهذه قضية في حد ذاتها أمام هذا الكم الهائل من خريجي الجامعات .

■ إن من العار أن تعجز مصر بعلمائها وعقولها على سد هذه الثغرة في سوق العمل - إنها كارثة بكل المقاييس والآن نسمع أن تصدير الخادמות من حملة المؤهلات العليا إلى السعودية ودول الخليج إنه عار للنظام ... عار لكل مصري أن نذل ونستذل إلى هذا الحد .

■ إنها تعنى الكثير ... لا كرامة ولا عزة نفس لأي مصري وسط هذا العالم إذا سربنا إلى ما يريد هؤلاء .

■ إن الدافع وراء ذلك هو الأزمة الاقتصادية التي نعاني منها والتي كان من إفرازاتها طبقة من كبار الأغنياء وطبقة من أفقر الفقراء طبقة تستورد حاجاتها من الخارج دون حساب أو حدود وطبقة تبحث عن لقمة خبز بين القمامة ... هذا هو الحال بعد التحول الاقتصادي الذي سعت إليه الحكومة .

■ ما يحدث لنا في هذه الفترة من عمرنا إننا نتجرف إلى القاع تدريجياً بيد ولاة أمورنا بعد أن فقدنا المال ولم يبقى إلا أن نفقد الشرف وسط عالم عري يعيش نشوة كثرة المال وهذا يعد نتيجة طبيعية لانتشار الفساد والإفساد في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية في مصر .

■ وأصبحت سياسة الدولة يتم توجيهها بما يخدم كبار رجال الأعمال من ذوى الاحتكارات والسلطة والذين يزدادون توحشاً ... إنها مافيا مصرية جديدة أصبحت من خلال علاقاتها وانتشارها وتسريها في الحياة السياسية أن تصل لكل ما تريد سواء من خلال التشريع والتحكم في القرارات السيادية سواء خاصة بالجمارك أو بالإجراءات والضوابط من حيث التدخل والتوجيه في سياسة الإغراق والخروج عن الحدود والضوابط التي صدر بها للأسف

قرارات وزارية من أجل ضبط السوق وحماية المنافسة ومنح الاحتكار وحماية المستهلك كلها أهداف جميلة منشودة من قبل الوزير رشيد ولكن أمام حائط الصد من هؤلاء المفسدين يطبق القانون أو القرار على المواطنين أما ذوى الخطوة فالاقتراب منهم ... يصير خطأ أجمراً لا يجوز الاقتراب منه .

■ إن هذا الخلط في السياسات والفوضى في تطبيق النظام والقانون وغياب الحياة السياسية السليمة يجعل من هذه الجهود الجبارة التي يبذلها بعض المخلصين تذهب كلها هباءً دون عائد .

■ لقد وصلنا من سوء الحال والأحوال إلى درجة أن نعرض نساءنا وعرضنا من ذوى المؤهلات للخدمة في منازل العرب ماذا بعد أن نبيع العرض ٩٩٩ ١١١ .

■ إنها مأساة شعب وكرامة أمية أن نصل إلى هذا الحد من الهوان ( لا كنا ولا كانوا ) .

# مسيرة إنجاز اقتصادنا القومى فى عهد الرئيس مبارك برنامج الإصلاح الاقتصادى إلى أين؟؟

دكتور / على لطفى

من النظام الاقتصادى المركزى إلى نظام الاقتصاد الحر وقد شهدت تلك الفترة تحرير الأسعار ودعم وتشجيع القطاع الخاص وتحرير وتطوير قطاع الأعمال العام إلى جانب البدء فى تطوير البنية الأساسية وزيادة طاقتها ، ثم جاءت بعد ذلك المرحلة الثانية التى بدأت عام ١٩٩١ حيث تم تحرير سعر الفائدة وتوحيد وتحرير سعر الصرف وإنشاء الصندوق الاجتماعى للتنمية وتنشيط سوق رأس المال والبدء فى تطبيق سياسة الخصخصة أما المرحلة الثالثة التى بدأت عام ٢٠٠٥ فقد تميزت بفلسفة جديدة تقوم على

الاقتصاد القومى من القيود حتى يمكن استعادة التوازن الداخلى والخارجى وكان من أبرز خصائص برنامج الإصلاح الاقتصادى التدرج فى التطبيق بهدف مراعاة البعد الاجتماعى ولعل هذا هو السبب فى أن المؤسسات الدولية وفى مقدمتها صندوق النقد الدولى قد اختارت ووصفت برنامج الإصلاح الاقتصادى المصرى بأنه من أنجح برامج الإصلاح الاقتصادى .

وقد منر الإصلاح الاقتصادى فى مصر بثلاث مراحل وقد امتدت المرحلة الأولى من عام ١٩٨٢ حتى عام ١٩٩٠ حيث بدأ التحول

بعد أيام قليلة وتحديداً فى أول يوليو القادم تبدأ مصر فى تنفيذ خطة خمسية جديدة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ . وقد نفذت مصر فى عهد الرئيس مبارك خمس خطط خمسية خلال الفترة من عام ١٩٨٢ حتى عام ٢٠٠٧ وقد رأينا قبل أن نبدأ تنفيذ الخطة الخمسية السادسة - أن نضع تحت نظر المواطنين بإيجاز شديد .

**أهم معالم مسيرة إنجاز اقتصادنا القومى:**

فى بداية الثمانينات بدأت مصر فى إعداد وتنفيذ برنامج للإصلاح الاقتصادى الشامل وكانت الفلسفة وراء هذا البرنامج هى تحرير

بداية الفترة لا يتجاوز مليوني  
طن في السنة كما ارتفعت  
طاقات التكرير المتاحة إلى  
٣٥ مليون طن في السنة .

### (٣) الزراعة :

تم في خلال هذه الفترة  
استصلاح نحو ٣ ملايين فدان  
مما أدى إلى زيادة المساحة  
المحصولية بنحو ٤ ملايين  
فدان وزيادة الصادرات  
الزراعية من ٢٠٠ مليون دولار  
إلى مليار دولار في السنة كما  
ارتفع عدد العاملين في قطاع  
الزراعة من ٤ ملايين إلى  
٥,٥ مليون فرد .

### (٤) السياحة :

زادت الطاقة الفندقية من ١٨  
ألف غرفة إلى ١٧٥ ألف  
غرفة وارتفع عدد السائحين  
من ١,٥ مليون سائح إلى ٩  
ملايين سائح في السنة كما  
ارتفعت الليالي السياحية من  
١٠ مليون إلى ٩٠ مليون ليلة  
في السنة مما أدى إلى زيادة  
الإيرادات السياحية من ٥٠٠  
مليون دولار إلى ٧ مليارات  
دولار في السنة .

وفيما يلي أرقام المقارنة  
بين عام ٨١ / ١٩٨٢ وعام  
٢٠٠٦/٢٠٠٧ مقربة لأقرب  
رقم صحيح :-

### (١) الصناعة :

أصبحت الصناعة تمثل نسبة  
١٧٪ من الناتج المحلي  
الإجمالي بعد أن كانت ١٣ ٪  
وزاد عدد المناطق الصناعية  
من ٤ إلى ٩٠ وأصبح عدد  
المنشآت الصناعية ١٢٤٠٠  
بعد أن كان ١٢٠٠ ، وتم إيجاد  
١,٥ مليون فرصة عمل مما  
أدى إلى زيادة عدد المشتغلين  
بالصناعة من ١,٣ مليون إلى  
٢,٨ مليون .

### (٢) البترول والغاز

#### الطبيعي :

بلغت استثمارات البترول  
والغاز الطبيعي ١٦٦  
مليار جنيه وارتفع الاحتياطي  
المؤكد من الثروة البترولية إلى  
١٦ مليار برميل مكافئ ومن  
الغاز الطبيعي إلى ٦٨ تريليون  
قدم مكعبة ووصل الإنتاج من  
الغاز الطبيعي إلى ٢٨ مليون  
طن في السنة بعد أن كان في

الثقة المتبادلة بين الحكومة  
والمواطن (الإصلاح الضريبي  
والإصلاح الجمركي) وكذلك  
الإصلاح المصرفي مع إعطاء  
دفعة لسياسة الخصخصة  
إلى جانب تبسيط إجراءات  
الاستثمار .

ولعلنا الآن نتساءل عن  
أهم النتائج التي تحققت  
خلال ربع قرن من الزمان  
وذلك على مستوى الاقتصاد  
الكلي .

أول وأهم هذه الإنجازات  
هو تنوع الهيكل الإنتاجي  
وتكامله حيث تدل البيانات  
الرسمية على ما يلي :-

(١) تصاعد الأهمية النسبية  
للناتج الصناعي .

(٢) حدوث طفرة في إنتاج  
قطاع البترول والغاز  
الطبيعي .

(٣) النمو المتسارع للأنشطة  
السياحية والخدمية .

(٤) ظهور قطاع الاتصالات  
وتكنولوجيا المعلومات  
كقطاع متميز .





السكانى فيما لا يزيد على ٥% من مساحة مصر ، قضية التفاوتات الإقليمية فى مستويات الدخل والمعيشة قضية الفقر حيث مازال ٢٠% من جملة السكان يعيشون تحت خط الفقر ، قضية ترشيد الدعم قضية تطوير التعليم ... إلخ .

والواقع أن الخطة الخمسية السادسة قد ارتكزت على خمسة محاور أساسية هى : «تمية الإنسان المصرى ، تطوير الإدارة والبناء المؤسسى وآليات التصحيح ، تنمية قاعدة الإنتاج والموارد الطبيعية والاقتصادية بناء وتنمية القاعدة الوطنية للعلم والتكنولوجيا التفاعل الخلاق مع المحيط الإقليمى والنظام العالمى .

### أما من أهداف الخطة الخمسية السادسة فاهمها :

- ١ - تحقيق معدل نمو للناتج المحلى الإجمالى ٨% فى السنة فى المتوسط .
- ٢ - زيادة متوسط دخل الفرد بمعدل ٦% سنوياً .

٢ - توفير ٧٥٠ ألف فرصة عمل سنوياً ( سوف يؤدى ذلك إلى تراجع البطالة من ٩,٣% حالياً إلى ٥,٥% فى نهاية الخطة ) .

٤ - زيادة معدل الاستثمار من ٢٠% إلى ٢٤% من الناتج المحلى الإجمالى وسوف يبلغ الاستثمار فى السنة الأولى من الخطة ١٨٠ مليار جنيه ،

٥ - زيادة الصادرات بمعدل ١٢% سنوياً فى المتوسط .

٦ - زيادة احتياطي النقد الأجنبى لدى البنك المركزى من ٢٧ مليار دولار إلى ٤٢ مليار دولار .

٧ - استصلاح ٩٠٠ ألف فدان بمتوسط ١٨٠ ألف فدان سنوياً .

٨ - زيادة الطاقة الفندقية ١٥ ألف غرفة سنوياً .

٩ - خفض نسبة الأمية من ٢٩% حالياً إلى ٢٠% فى نهاية الخطة ( نرجو

أن نحتفل قريباً بانتهاء أمية آخر مواطن يعيش على أرض مصر .

١٠ - إنشاء ٣٠٠٠ مدرسة بمعدل مدرستين كل يوم من أيام العمل .

### وأخيراً

فإننا على ثقة بأن مصر فى عهد الرئيس مبارك سوف تظل دولة أمنة ذات اقتصاد كفاء قادر على المنافسة ذات قيادة إقليمية وتأثير دولى سوف يؤكد مجتمعنا حقوق المواطنة ويفعل آليات الإصلاح السياسى ويعمل على تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً .

إن الإنسان المصرى الذى أبدع وقدم حضارة عريقة سبقت حضارات شعوب العالم لقادر بإذن الله على مواجهة التحديات وتحقيق المعجزات ولكن ذلك لا يتحقق بالكلام وإنما بالعمل الجاد الدؤوب ... علينا جميعاً إذن أن نتنقل من مقاعد المتفرجين إلى مواقع العاملين المنتجين .

# مشكلة البطالة وكيفية معالجتها

دكتورة / إناس بدوى إبراهيم كاسب مدير عام معهد المحصلين والصيارف

الدول النامية لمعالجة المشاكل الغير هيكلية سواء فى الأجل القصير أو الأجل الطويل ففى الأجل القصير يتطلب الأمر تشغيل الطاقات العاطلة و المساعدات المؤقتة للمتعطلين و ربط الحوافز و المزايا بالقدرة على توفير فرص العمل - النهوض بالتعليم و الصحة و المرافق و التوسع فى التدريب وإعادة التأهيل .

أما فى الأجل الطويل :-  
أ - خلق فرص عمل منتجة .  
ب - الارتفاع بمعدل الاستثمار اعلى من ٢٥% الدخل القومى .

ج - ترشيد الاستثمار الأجنبى .

د - اختيار التكنولوجيا الملائمة .

هـ - التنمية البشرية .

مشكلة البطالة بأنواعها و أسبابها كما استعرض تجارب الدول فى معالجة المشكلة و الآراء الأكاديمية ووجهة نظر الخبراء و المتخصصين فى التشخيص والمواجهة .

وعند التعرض لاسباب البطالة أورد تخفيض الإنفاق ، الخصخصة ، سياسة تحرير التجارة والزراعة و قصور دور الصندوق الاجتماعى ، استخدام أساليب التكنولوجيا الحديثة وغياب ثقافة العمل و نقص الكفاءات و اختفاء الإبداع و الاعتماد على المحاكاة وتناول الحلول المقترحة لمواجهة هذه المشكلة كما أعطى تفسيراً للظاهرة البطالة التى تعاني منها مصر و قدم الحلول التقليدية لحل المشكلة فى ضوء تجارب

تشكل البطالة مشكلة حادة و حالية و يخشى أن تصبغ المستقبل أيضا وتلقى بظلالها الثقيلة والمثبطة على أجيالا تضع أولى خطواتها على أبواب المستقبل و أخرى لم تولد بعد ولها علينا حق توطئه المستقبل وتمهيد لها ، و لسنا هنا بصدد التحليل و الدراسة و اقتراح الحلول التقليدية أو حتى غير التقليدية بل نحن بصدد طرح و جهات نظر لعلماء و متخصصون و خبراء متحدين و مجتازة و رؤية جديدة واعدة و مبهرة .

و قد تناول الدكتور / سمير سعد مرقس الأستاذ بالجامعة الأمريكية و عدد من الجامعات المصرية والعربية و خبير الذكاء الاصطناعى

و - إعادة النظر في سياسة التعليم.

ز - التخطيط الإستراتيجي و توجيهه ناحية التنمية المستدامة.

ح - توزيع الأدوار بين القطاعات المختلفة لتحقيق الهدف من التنمية .

١- أما عن مشاكل الهيكلية فيتطلب الأمر زيادة المحتوى التكنولوجي في السلع والخدمات و تعميق التكنولوجيا وتنمية القطاعات المرتبطة بها .

٢- توظيف الضرائب في القضاء على مشكلة البطالة من خلال خلق حوافز ضريبية جديدة لتعيين وتوظيف عمالة اكبر منتجة .

٣- عزل التضخم الخارجي عن الاقتصاد الداخلي و الاعتماد الذاتي في تدبير احتياجات الدولة ( زيادة المكون المحلي ) .

٤- وجود استراتيجية محلية

لاستغلال الإمكانيات البشرية و الموارد الطبيعية ( الأراضي ، الصحراء ، المياه )  
٥- إعادة الهيكلة للتوفيق مع نظام التجارة العالمي .  
٦- السيطرة على الفساد .  
٧- تعميق الديمقراطية .  
٨- خلق المثل الأعلى و تعميق الانتماء .

٩- تقليل الاستفزاز الاجتماعي .

١٠- مسئولية منظمات الأعمال الاجتماعية .  
١١- الإصلاح الاقتصادي الحقيقي .

١٢- العلاج الجذري للظواهر الاقتصادية السلبية .  
وقد استطرد الدكتور / سمير سعد مرقس قائلا :

١ - أن هناك ما يربو على ٦ مليون فدان خصبة و قابلة للزراعة موجودة في مصر و يمكن أن تستوعب ٦ مليون عاطل في الوقت الحالي حيث يبلغ عدد العاطلين من ٢ : ٣ مليون وأنه لاشيء

يحول دون استغلال هذه الأرض و خصوصا أنها تتوزع في منطقة متصلة تسمى ممر التنمية أو ممر التعمير يبدأ من محافظة قنا و في مدينة رشيد و العلمين والساحل الشمالى و هى مجموعة أودية للنيل طمرت بفعل التغيرات المناخية ولا يحول دون استغلالها بالكامل إلا إزالة الأنعام الموجودة بمنطقة العلمين حتى يتم الاتصال الحضارى و هو فى منتهى الأهمية للتنمية .  
كما يوجد فى سيناء ما يربو على ١ ١/٢ مليون فدان خصبة تتمثل فى الأودية التى كانت دلتا لاجد فروع النيل .

٢ - أما المفاجأة الأكبر هو ما سبق أن طرحه المتحدث من ٤ أعام فى مؤتمر مجلس الذهب العالمى عندما استعرض خرائط الاستشعار عن بعد و حدد فيها أن الصحراء

الشرقية تمثل منجم  
مناجم العالم حيث يوجد  
عروق من الذهب داخل  
الامتداد الجبلى اكبر مما  
يوجد فى جنوب افريقيا  
وسيبيريا إضافة إلى  
خامات الحديد ، الفضة  
، اليورانيوم سريع  
التخصيب كل ذلك سوف  
يغير من شكل التنموى  
للبيئة المصرية .

وفى حالة التشغيل الكامل  
سوف تصبح البطالة صفر و  
يطرا عجز فى العمالة يبلغ  
١٠ مليون عامل سوف تحتاج  
مصر لاستيرادهم من دول  
الجوار بعد اختبارات دقيقة  
لهم ليضيفوا إمتدادات جديدة  
للتنمية و يقدر دخل المواطن  
المصرى بعد هذه التعديلات  
ما يربو على ١٠ آلاف دولار  
شهريا و تصبح أغنى دول  
العالم.

وباستطلاع رأى الأستاذ/  
مازن مصطفى خبير الرى  
الفائد من الولايات المتحدة  
الأمريكية تو الذى ما أن  
تحدث إليك حتى تلحظ

حماسته و انحيازه لمصريته  
فقال انه من الممكن أن تكون  
مصر من أغنى الدول خلال  
٥٠ عاما فنحن نتقدم بدون  
شك ، ولكن كلنا نعلم انه لو  
استمرت مصر فى التقدم  
بالمسرعة البطيئة الحالية و  
بنفس الأفكار التقليدية فى  
التنمية ، فاعلظ الطن و  
للأسف . أننا لن نلحق بالتنمور  
الأسبوية ولا حتى بالأمم  
الناشئة فى أفريقيا ، و  
نخشى أن يهزم التزايد المطرد  
للسكان ، و المعدلات الأسرع  
للبطالة تقدمنا البطء فى  
الاستثمار و النمو سباق غير  
متكافئ يضمن لنا فقرا و  
إرهابا ، و يؤسسا لابنائنا  
المصريين .

كلنا نعلم . فى قرارة نفوسنا .  
إن الصناعة الناشئة فى مصر  
لن تستطيع ان تنافس التنمور  
الأسبوية فى التصدير للعالم .  
فى هذا الجيل على الأقل .  
فبصراحة لا توجد مقوماتها  
بعد ، و أهمها الكادر المبتكر و  
العامل الفنى و الاسطى  
الصناعى الماهر بإعداد و أداء

يمكنها من منافسة العالم  
الخارجى فى زمن حرية  
التجارة القادم ...

و كلنا نعلم أيضا أن  
الاستثمارات الضخمة التى  
أنفقت فى مجال الإسكان و  
المرافق و التنمية العمرانية لن  
تكون هى القاطرة التى تدفع  
الاقتصاد المصرى بعيدا عن  
هاوية الركود ، بل بالعكس ،  
هناك من الخبراء من يؤكد أن  
هذه الانفاقات الضخمة ليس  
لها عائد مباشر ، أرهقت كل  
من الدولة و المستثمرين  
المصريين سواء .

ومن الممكن أن نتفق على أن  
كل من السياحة - هذه  
الصناعة شديدة الحساسية  
والتقلب . و صناعة المعلومات  
و البرمجيات . التى نبدأ فيها  
من الصفر - لا يمكنهما لعب  
الدور القيادى لتجاوز أزمة  
الاقتصاد المريض .

**إذن ما هو الحل ؟**

**الحل الذى يجب أن  
يعطينا الآتى :**

● إضافة قطاع الزراعة  
والتصنيع الزراعى للقطاعات

الجاذبة للاستثمار الخارجى المباشر ، بل وتصيبه على رأس قائمة الأنشطة الاستثمارية فى محفظة الاقتصاد العالمى .

■ ضخ عشرات المليارات من الدولارات فى الاقتصاد الزراعى خلال فترة لا تتجاوز سنوات قليلة و يعمل كقاطرة لبقاى قطاعات لتحقيق معدلات النمو الاقتصادى تتجاوز ال ١٠ ٪ .

■ وهذا يخلق - خلال سنوات قليلة - ملايين من فرص العمل ، بالذات من محافظة الصعيد ، ويخفف من الكثافة السكانية الهائلة بالوادي ، عن طريق إضافة مساحات كبرى من الأرض المنزرعة يمكن أن يتفوق فيها الفلاح المصرى المحترف ، و المسلح بخبرة آلاف السنين، وذلك مع استيعاب بل و الاستفادة من القيم المجتمعية السائدة التى يغلب عليها

#### الثقافة الزراعية .

■ يمنح مصر فرصة لإنشاء الصناعة - ذات الميزة التنافسية - وهى الصناعات الزراعية ، و الغذائية .

■ يقوم بتوفير مياه الرى اللازمة للأراضى الجديدة دون المساس بالمقننات المائية للأرض القديمة .

■ واخيرا ..... لا يطالب حكومتنا بدفع أموال طائلة ، لإنشاء مشروعات حكومية مكلفة أو بنية أساسية باهظة ، بل يجب أن يكون المشروع بؤرة جذب للأموال ، لا إنفاقها ، ويوسع من المشاركة الشعبية الخلافة فى دعم الاقتصاد القومى .

**مشروع غير تقليدى لإنشاء واد جديد غرب النيل عن طريق طرح وتسويق أكبر مشروع للاستثمار الزراعى فى المنطقة ، ينشأ بأموال المستثمرين وليس بأموال الخزانة المصرية .**

فمصر - كما نعلم - بها مساحات شاسعة تصلح للاستصلاح و الاستزراع أضعاف كثيرة من المنزرعة حاليا ، ولكن تبرز مشكلتان :  
١ - مشكلة المياه اللازمة لاستصلاح و الزراعة .  
٢ - مشكلة الأموال اللازمة لهما .

#### ونتناول أولهما :

**مشكلة المياه :** فقد تبين أن المياه الجوفية تحت الصحراء لن تفى بيزراعة مساحات شاسعة بتكلفة اقتصادية (والوادي الجديد اقرب مثل) .  
تبقى مياه النيل ، فمصر تستهلك تقريبا حصتها .  
بالكامل ، ولا يوجد فائض بكمية معقولة يمكن ضخه فى الصحارى ، والسبب الرئيسى فى ذلك أن ٩٥ ٪ من الملايين السبعة من الافدنة المزروعة حاليا تروى بطريقة بدائية تسمى الغمر وهى أن تنمر الأرض بالكامل بالمياه بمق حوالى ١٠ سم مياه ليشرب منها النبات اقل القليل و

يفقد الباقي بالبخر أو التعسب إلى المصارف حيث يعاد رفعها ثانية إلى النيل أو البحيرات بمحطات صرف تكلفنا الكثير ولكي يمكن توفير كميات حقيقية من مياه النيل يلزم تغيير نظام الري في الأرض القديمة إلى نظام الري بالرش أو بالتقيط ، وهذا يتكلف مبلغ كبير للفدان ، بخلاف تكلفة محطات الضفط والصيانة السنوية ، وهو المبلغ الذي يرفض أن يدفعه الفلاح طالما أن مياه الري مجانية ، ولا تستطيع أن تدفعه الحكومة لكامل مساحة مصر المزروعة فهذه المهمة تحتاج إلى ميزانيات خيالية، ولكي تكتمل الصورة ، لا تستطيع الحكومة فرض تصعير مياه الري للفلاح ، أو حتى مجرد اقتراحه فنتيجة هذا الأمر معروفة .

### والمشكلة الثانية هي : التمويل :

فمن أين آلاف المليارات المطلوبة لاستصلاح ملايين الأفدنة القابلة لذلك ، و

بالبذات في ظل الاختناق المالي الحالي ، الذي أفلس معظم المستثمرين ، أرق الحكومة نفسها .

### الحل يكمن في المشروع المقترح التالي :

■ يوجد بغرب الوادي و بطوله تقريبا من محافظة أسوان جنوبا وحتى النوبارية شمالا أراض ملاصقة للأرض الزراعية القديمة ، يتراوح عرضها بين ٥ و ١٥ كم ، منبسطة وصالحة للاستصلاح ، وتصل مساحتها إلى ملايين الأفدنة . كل ما تحتاج إليه هو مياه الري ، والبنية الأساسية ، وجزء كبير منها هو المسار القديم للنيل (Old Nile Valley) حيث ترسب كميات معقولة من الطمي تحت طبقة من الرمال و الأتربة المنقولة ، وبالتالي سيكون استصلاحها و استزراعها اسهل من غيرها (كان الرومان يزرعون هذه المناطق بمياه الأمطار

لاطعام جيشهم الجرار ، عندما كان يطلق على مصر سله خبز الإمبراطورية الرومانية) . ■ يتم تقسيم هذه الأقاليم إلى مناطق بمساحات كبرى (عشرات بل مئات الآلاف من الأفدنة) ، وتطرح هذه المساحات للإيجار لمدة ٩٩ عاما في مزايدات عالمية لكبار الشركات العالمية و المستثمرين بكافة جنسياتهم ، وفي مقدمتهم الشركات المصرية و المستثمرين المصريين ، وبالشروط الآتية :

■ للحصول على المقنن المائي اللازم لزراعة منطقة ما ، يلتزم المستثمر بتنفيذ تطوير الري لمنطقة من الوادي القديم ملاصقة لمنطقته ، أو على الأقل سداد قيمته للحكومة المصرية و الالتزام بالمتابعة حتى نهو مشروع التطوير المائي و توفير كميات المياه اللازمة له ، ولا يتم إطلاق

المياه فى ترعه الجديدة ومحطاته إلا بعد تنفيذ تطوير الرى فى المنطقة القديمة و تحقيق الوفرة المتوقع فى مياه الرى .

■ يقوم المستثمر باستصلاح واستزراع منطقته بمعرفته وعلى حسابه ، وذلك بالاستعانة بمن يراه من المصريين ( فقط ) أفرادا و شركات بما فى ذلك إنشاء الطرق والترع و قرى جديدة لاسكان العاملين فى هذا المشروع ، ويقوم بتسويق و تصدير منتجاته الزراعية و المصنعة بمعرفته و لحسابه طوال مدة التعاقد

■ يدفع المستثمر إيجارا " سنويا " للحكومة المصرية ، وهو أعلى سعر تم عرضه فى المزايدة و تكون مدة التعاقد طويلة يتم بعدها تسليم الأراضى و المنشآت سليمة للحكومة المصرية .

■ تضمن الحكومة المصرية

جدية و استكمال مدة التعاقد فى بروتوكول مؤيد من حكومات الولايات المتحدة و الاتحاد الأوروبى و اليابان ، كضمان للشركات المتعاقدة فى هذا المشروع عن المصروفات الاولى الكبيرة التى ستكبدها قبل بدء الانتفاع بالأراضى المستصلحة .

ان هذا المشروع ليس خيالا ، بل هو اصلح مشروع عملى سبق تنفيذه بنجاح فى مصر - على مصغر - فى مناطق كوم أمبو ( تا سيس وادى كوم أمبو ومصنع السكر ) فى بداية القرن العشرين ، وفى غرب سمالوط ، بالنيا (مشروع الشركة الإيطالية ) ، وإذا أتقنت دراسته و نجحنا فى تسويقه عالميا و تنفيذه بكفاءة ، فقد تحدث به مصر ثورة حقيقية فى عالم التسمية ، وقد لا نحتاج إلى دولار واحد من الخارج ، إذا تكاتف المصريون للاستثمار فى هذا

المشروع ، واعتبروه مشروعا وطنيا ، يفتخر كل بيت مصرى أن له فيه سهم .  
أملى ان يناقشه المختصون ، وان يتسبناه المفكرون و المخلصون من أبناء هذا البلد سواء فى السلطة أو خارجها ، لكى يرى النور و تفتح بابا من الأمل لأولادنا .

مصر على مر التاريخ عندما تهض لحرب تهض مزمجرة و تقتصر ، وإنبل و اشرف الحروب اليوم هى الحرب ضد الفقر و البطالة والجوع ، وواجبنا الآن خوضها ، وإلا كيف سنطعم ونبنى مساكن و ملاعب لملايين من أطفالنا المصريين القادمين .

إن هذا المشروع ليس حلما ، فنحن يمكننا تحويله إلى حقيقة ، ونضيف لبلدنا بلد آخر .

هذا المشروع تطور من طور الفكرة إلى شكل الدراسة الابتدائية على مدى سنوات ، ولكنه بالطبع وقبل ان يصبح جديرا بالطرح على الاقتصاد

العالمى للتعامل معه بجديهِ  
 فيلزم إجراء دراسة جدوى  
 مكثفة على جميع جوانبه  
 الفنية و الاقتصادية .  
 و إننى على استعداد أن  
 تتحمل الشركة التى أمثلها ،  
 وهى مكتب استشارى مصرى  
 أمريكى متخصص فى نقل  
 المعرفة و التكنولوجيا فى  
 مجال الرى و الاستصلاح ،  
 لتدبير اللازم لعدد ٤ رسالات  
 ما جستير لباحثين مصريين -  
 من خلال جامعه ميتشيجان  
 الأمريكية - فى مجالات :  
 ■ الهندسة ( الرى المتطور ،  
 البنية الأساسية ) .  
 ■ الزراعة ( استصلاح و  
 استزراع الأراضى  
 الصغراء ) .  
 ■ الاقتصاد ( الاستثمار  
 المباشر و الاقتصاد  
 الزراعى ) .  
 ■ القانون ( التعاقدات  
 الدولية طويلة الأجل ) .  
 و ذلك لأعداد دراسات  
 الجدوى اللازمة ، تهيئدا  
 لطرح المشروع على الاقتصاد

المصرى و العلمى للاكتتاب  
 المحلى و للاستثمار الدولى .  
 ويسؤال الأستاذة / **إيناس**  
**كاسب** مدير عام معهد  
 المحصلين والصيارفة عن  
 رؤيتها الخاصة للمشكلة  
 والحل قالت :-  
 لا يجب أن ينظر للبطلالة  
 كمشكلة يمكن إقصاؤها  
 واستمرار الحياة والقيام  
 بكافة الأنشطة الحياتية  
 الأخرى فى وجودها ولكن  
 باعتبارها تعطلا عن العمل  
 الذى هو حاجة من الحاجات  
 الإنسانية الأساسية والحيوية  
 التى تنبنى عليها كافة  
 الأنشطة الحيوية الفاعلة و  
 النامية باتجاه الاستمرار و  
 التطور .  
**العمل** : هو ما نرتاح بعد أن  
 نؤديه .  
**هو** الهواية التى لا تكون لنا  
 إلا بجانبه .  
**هو** الإمكانيات التى تطورها  
 لاجله و النشاط الذى نفيهره  
 لأفضل و انسب و ارقى و أجدى  
 اقتصاديا .

**العمل** دائما وأبدا وأولا و  
 أخيرا كحق وقيمة تقيم الأود  
 وتحفظ ماء الوجوه و تثرى  
 الفرد و المجتمع .  
**وعن الحل** قالت : أنه يجب  
 تقليل التشوهات فى سوق  
 العمل و عمل إحصائية دقيقة  
 عن أعداد الخريجين  
 وتصنيفهم للوصول الى  
 معلومات دقيقة و حقيقية  
 وأنه تهدف إلى اعاده تأهيل  
 العمالة الزائدة وتدريبها وفقا  
 لاحتياجات السوق فى الداخل  
 والخارج كذلك وضع برنامج  
 تدريبى تحويلى لاعادة  
 التوظيف الجيد للعماله  
 الحالية و الاستخدام الأمثل  
 للموارد المتاحة خاصة  
 البشرية منها . و إن نعطى  
 الأولوية للمشروعات  
 الاستثمارية الأكثر استخداما  
 لعنصر العمل كذلك وضع  
 خطة لتفعيل العاطلين من  
 العمل و بمساندتهم ماديا  
 وتدريبيا فى المسافة البينية  
 وحتى تؤتى الإصلاحات  
 ثمارها .



# أثر الرضا المعرفي والوجداني عن العمل على تقدير الذات التنظيمية

دكتور/ محمد عبد التواب البكرى شاهين

## مقدمة :

الرضا عن العمل من أهم المتغيرات التي حظيت باهتمام العلماء لما له من فوائد عديدة فقد تبين (Netemeyer et al., 1997) وجود علاقة موجبة ذات دلالة بين الرضا عن العمل وسلوك المواطن التنظيمية، وأشارت دراسة (سلوى عبد الباقي، ٢٠٠٥) إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين شعور القائم بالتدريب بالإنجاز وتحقيق الذات وبين مستوى الرضا الوظيفي لديه، كذلك توجد علاقة ارتباط بين شعور القائم بالتدريب بتميز عمله وبين مستوى الرضا الوظيفي لديه عن غيره من

العاملين (زملاء العمل) فكلما كان شعور القائمين بالتدريب بتميز عملهم ايجابيا فان مستوى الرضا الوظيفي لديهم يتسم بالايجابية وكلما كان شعورهم بتميز عملهم سلبيا كان مستوى الرضا الوظيفي لديهم سلبيا ، أى أن الإحساس بالتميز المهني هو من العوامل الدافعة للرضا الوظيفي ويتفق الكثير من الباحثين على أن الرضا عن العمل يعتبر (حسين العزب ٢٠٠٦) من العوامل الهامة التي تساعد في الحث على الإنتاجية واستمرارية المنظمة وزيادة كفاءتها وقايلتها.

وفي دراسة (Howard

2003) والتي أجريت لفحص نموذج افتراضى للرضا الوظيفي وعلاقته بتصميم الوظيفة ، أوضحت نتائج الدراسة أن المتغيرات التنظيمية والديموجرافية والمتمثلة في الوضع الإداري ومدة الخبرة والتعليم والإدراك الإيجابي للشخص قد دعمت إحساس العاملين بالرضا الوظيفي ، وأضافت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي ارتبط إيجابيا بإعادة الهيكلة ، وأيضا له تأثير إيجابي على الرضا الشخصي والرضا عن الحياة. وفي دراسة (Testa, 2001) أشارت نتائج الدراسة إلى أن الزيادة في الرضا الوظيفي

يؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي والذي يؤدي بدوره إلى زيادة في الجهد المبذول ، وأكدت دراسة (Howard & Frink , 2003) أن إدراك الفرد للعدالة والثقة والتمكين والرضا عن القائد تؤدي إلى الرضا عن العمل.

وجدير بالذكر أن تقدير الذات التنظيمية من المفاهيم التي اهتم بها العلماء في مجال السلوك التنظيمي بحيث ثبت أن له أهمية قصوى في معادلة الفرد الإنتاجية ليس هذا فقط ولكن أيضا في شتى المجالات ، وتشير دراسة (BI- abangrad , 1995) إلى أن تقدير الذات يعتبر من أهم العوامل الشخصية التي لها تأثيرا كبيرا في شتى مجالات الحياة الشخصية والعمل فالرضا عن العمل وتقدير الذات التنظيمية من أهم العوامل التي لها أهمية بارزة في جودة وتميز الأداء التنظيمي، فقد أشارت نتائج دراسة (Blan, etal, 1993) إلى

أن تقدير الذات التنظيمية يؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى (عبد الحميد صفوت، ١٩٩٦) زيادة دوافع المعاونة والإيثار وانتشار سلوك المواطنة التنظيمية ، وقد أوضحت دراسة (Spertizer, etal, 1995) أن تقدير الذات ومركز التحكم من أهم العوامل التي تؤثر في حالة التمكين السيكولوجي للعاملين.

وفي دراسة (Harkles & Tharenou, 1984) قد تبين أن تقدير العامل لذاته ارتبط بدلالة بكل من تعقيد الوظيفة ومستوى الأداء ودرجة الرضا الوظيفي والرضا بصفه عامه ومستوى الوظيفة في الهيكل التنظيمي ، وتبين أن تقدير العامل لذاته ارتبط بالأداء والرضا الوظيفي وإدراك العامل لجدارته وممارسة مهامه الوظيفية بمهارة وتشير دراسة (Baron, 1993) إلى أن تقدير الذات يعتبر من أهم المتغيرات في الشخصية الانسانية التي لها علاقة

موجبة ودلالة بالرضا الوظيفي وانخفاض تقدير الذات التنظيمية له اثاره السلبية، حيث تبين أن الأفراد الذين يشعرون بتقدير منخفض للذات تظهر عليهم أعراض عدم الرضا و يتضح من العرض السابق أهمية الرضا عن العمل وتقدير الذات التنظيمية في التأثير على أداء العامل الذي يؤثر بدوره على الأداء الكلي للمؤسسة ، ومن هنا كان تركيز الدراسة على هذين المتغيرين .

### مشكلة الدراسة :

تتلخص في الإجابة على الأسئلة الآتية:

- ١- هل توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات التنظيمية والرضا عن العمل؟ وإن وجدت هذه العلاقة فما طبيعتها وما دلالتها؟
- ٢- ما هو تأثير المتغيرات المستقلة (الدرجة الكلية للرضا الوظيفي-الرضا المعرفي-الرضا

الوجداني) منفردة و  
مجتمعة في تقدير الذات  
التنظيمية ،وأيضا أثر  
ترتيب دخول هذه  
المتغيرات في معادلة  
التبؤيتقدير الذات  
التظيمية ٩.

٣- هل تختلف الأهمية  
للمتغيرات المستقلة:  
(الرضا المعرفي - الرضا  
الوجداني ) في التأثير  
على المتغيرات التابعة  
أبعاد تقدير الذات  
التظيمية ٩.

### أهمية الدراسة :

١ - البحث يستمد أهميته من  
أهمية الموضوع الذي  
يتصدى لدراسته حيث أنه  
يهتم بدراسة العلاقة بين  
الرضا الوظيفي وتقدير  
الذات التنظيمية، وما  
أحوج منظمتنا في الوقت  
الراهن إلى توافر هاتين  
الظاهرتين ، لما لهما من  
أهمية قصوى في زيادة  
قدرة المنظمة على مواجهة  
التحديات المالية والمحلية  
والتظيمية.

٢ - ندرة الدراسات في هذا  
الموضوع فلا يوجد - في  
حدود علم الباحث -  
دراسات في البيئة المحلية  
اهتمت بفحص العلاقة  
بين تقديرات الذات  
التظيمية ومتغيرات  
الدراسة ، فضلاً عن كون  
هذه المتغيرات من أهم  
المتغيرات في معادلة  
الفرد-الانتاجية.

٣ - للبحث أهمية خاصة في  
زيادة فهم القادة بالعوامل  
التي تؤدي إلى  
زيادة الإحساس بتقدير  
الذات التنظيمية، الأمر  
الذي يترتب عليه العديد  
من النتائج الإيجابية على  
المستوى الفردي  
والتظيمي .

### أهداف الدراسة :

١ - تهدف الدراسة في جانبها  
النظري إلى معرفة بعض  
العوامل المرتبطة بمفهوم  
جديد هو تقدير الذات  
التظيمية وفي جانبها  
التطبيقي تهدف إلى  
الكشف عن العوامل التي

تؤدي إلى زيادة وتقوية  
إحساس العاملين بتقدير  
الذات التنظيمية ومن ثم  
يمكن للإدارة الاستفادة  
منها مما يؤدي تباهاً إلى  
زيادة وجودة الأداء  
التظيمي .

٢- للدراسة هدف ارتباطي  
يتمثل في الكشف عن  
العلاقة الارتباطية بين  
الرضا الوظيفي وتقدير  
الذات التنظيمية .

٣ - كما تهدف الدراسة إلى  
الكشف عن تأثير  
متغيرات الرضا عن العمل  
و أبعاده - الرضا المعرفي  
والرضا الوجداني  
بويتضمن كل من (الرضا  
عن الانجاز - الرضا عن  
الذات) مجتمعة ومنفردة،  
وأيضاً أثر ترتيب دخول  
هذه المتغيرات في معادلة  
التبؤيتقدير الذات  
التظيمية.

٤ - كما تهدف الدراسة إلى  
التعرف على الأهمية  
النسبية لكل من الرضا  
المعرفي ،الرضا الوجداني.

هى التأثير على كل بعد من أبعاد تقدير الذات التنظيمية (الشعور بالكفاءة والتأثير فى المنظمة وتقدير المنظمة).

### مفاهيم الدراسة :

#### الرضا عن العمل :

الرضا عن العمل (حسين المرب، ٢٠٠٦) هو حالة نفسية أو شعورية للفرد نحو وظيفته وهذا الشعور يحدث نتيجة عدد من المتغيرات، بعضها يتعلق بالفرد نفسه : مثل جنسه وحالاته الاجتماعية وعمره، وخبرته وتخصصه والبعض الآخر يتعلق بطبيعة العمل والزملاء ، وفرض التقدم الوظيفى ونظام الاشراف والسلطة او الراتب. وينقسم الرضا عن العمل (عادل السدى، ٢٠٠٢) إلى :-

الرضا المعرفى :-والذى يستند إلى التقييم المنطقى والعقلانى لخصائص الوظيفة الرضا الوجدانى :-والذى يستند إلى العاطفة الايجابية الكلية أو المشاعر المزاجية الايجابية التى تكونها

الوظيفة لدى الفرد وتوجد مجموعة من النظريات المفسرة للرضا عن العمل منها :-

#### نظرية التبادل الاجتماعى :

ترى هذه النظرية (Moor- 1998) أن الرضا الوظيفى يكون ناتجا عن شعور العاملين بالدعم القياى .

نظرية المساواة الإنصاف تعتمد هذه النظرية على (عماركرشود ، ١٩٩٥) مبدأ المقارنة الاجتماعية social comparison وصاغ هذه النظرية آدم Adams عام ١٩٩٥ وتدخل فى نطاق النظريات المعرفية للدوافع ، وفى ضوء هذه النظرية يقوم العامل بمقارنة ما يحصل عليه من المنظمة مقابل ما يقدمه لها من مدخلات ولكنه مع هذا لا يكتفى بذلك فقط ، وإنما يقارن نفسه بما يقدمه الآخرون وما يحصلون عليه بالفعل من المنظمة.

ونود أن نشير فى هذا المقام

إلى أهمية العدالة فى نظام المكافآت والأرباح الخ. فى ضوء التبادل الاجتماعى أو المقارنة الاجتماعية ، فقد تبين من دراسة (O'Bannon and Pearce, 1999) أن الرضا عن الإدارة والدفع النقدى ارتبط بقوة مع نظام المشاركة فى الأرباح إلا أن هذا لا يتحقق الا اذا شعر الفرد بالعدالة فى هذا النظام مقارنة بزميله .

#### نظرية التوقع :-

ترى هذه النظرية (Marcic, 1992) أن الأفراد يختارون السلوكيات التى تؤدى الى منافع شخصية لهم ، أو التى تحقق لهم أعلى فائدة، ومن وجهة نظر المنظمة أن الأفراد تحركهم دوافعهم لانجاز السلوكيات التى تكون أكثر فائدة لهم ، وإذا لم يتم مكافأتهم فإنهم سوف لا يعملون بجهد مما يؤدى الى تخفيض جهم. والافراد يربطون بين سلوكهم والمكافآت التى يحصلون عليها من طريق عوامل هى :  
١ - المكافآت يجب أن تكون

متكافئة مع الأداء.

٢ - الأداء يجب أن يؤدي الى مكافأة.

٣ - إدراك العلاقة بين الجهد والأداء.

وهذه العوامل ضرورية وإذا تم فقدان أو ضعف أحد هذه العوامل يؤدي الى ضعف دافعية السلوك .

وخلصاً هذه النظرية أن هناك علاقة بين الجهد المبذول والأداء في العمل وأن الأفراد يفضلون بعض نتائج الموائد من سلوكهم على البعض الآخر ويشمرون بالرضا اذا تم الحصول على العائد المتوقع .

وجدير بالذكر أن هذا يتفق مع (عمار كرشود، ١٩٩٥) نظرية Herzberg والتي اصطلح على تسميتها العوامل الدافعة (Motivation Factors) والتي تتعلق بطبيعة العمل ذاته وحاجه الفرد للنمو النفسي وتشمل هذه العوامل على الانجاز، المسؤولية، النمو، الترقى والعمل ذاته، ولقد أشارت النظرية إلى أن

هذه العوامل ضرورية لحدوث الرضا ولكن نقصها لا يؤدي الى عدم الرضا هذا ويتفق نظرية التوقع مع نظرية العاملين لهيرزبيرج على أن الجانب المعرفي والقائم على الاحكام العقلية هو أحد عوامل الرضا عن العمل و اضافت نظرية هيرزبيرج وجود عوامل انفعالية للرضا عن العمل والدوافع الانفعالية (الرضا الوجداني) عبارة عن الحاجات التي لا تشبع الامن خلال العمل والتي اطلق عليها العوال الدافعة سابقة الذكر.

وما ينبغى الإشارة إليه انه قد اجريت دراسات على الجانبين (الرضا المعرفي والرضا الوجداني) وتوصلت دراسة (Moorman, 1993) إلى ارتباط سلوك المواطنة التنظيمية بالجانبين وكان الرضا المعرفي أكثر تأثيراً في سلوك المواطنة التنظيمية بالمقارنة بالرضا الوجداني وتوصلت دراسة (عبد الحميد صفوت، ١٩٩٨) إلى أن الرضا الوجداني، يؤدي إلى زيادة في

سلوك المواطنة التنظيمية الدرجة الكلية، الإيثار، التطوعية والحماس الزائد دون وساطة الرضا عن عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات ترتبط بالدرجة الكلية للرضا عن العمل ودرجة الرضا المعرفي بصورة دالة إحصائية.

وجدير بالذكر أن هذه النظريات تتكامل في تفسير الرضا عن العمل، فنظرية التبادل الاجتماعي ترى أن الرضا عن العمل يكون ناتجاً من ادراكه لاهتمام المنظمة به، فيبادلها هذا الاهتمام باهتمام مماثل معبراً عن ذلك بالرضا الوظيفي في علاقة تبادلية، وتفسره نظرية التوقع في ضوء ما يتوقعه العامل من المنظمة، فإذا كان هناك اتفاق حدث الرضا وتفسره نظرية العدالة في ضوء احساس العامل بالعدالة التنظيمية. ونظراً لأهمية متغير الرضا عن العمل وما يترتب عليه من فوائد جمة كان أحد المتغيرات الأساسية في هذه الدراسة.

مفهوم تقدير الذات التنظيمية  
والمفاهيم القريبة منه:  
**تقدير الذات العام :**

تعرف موسوعة علم النفس  
والتحليل النفسى (فرج طه  
وآخرون، ١٩٩٣ ) تقدير  
الذات بأنه نظرة الفرد  
واتجاهه نحو ذاته ومدى  
تقدير هذه الذات من  
الجوانب المختلفة ، كالدور  
والمركز الأسرى والمهنى  
والجنس وبقية الأدوار التى  
يمارسها الفرد فى مجال  
العلاقة بالواقع .  
**تحقيق الذات :**

تعرفه موسوعة علم النفس  
والتحليل النفسى (فرج طه  
وآخرون، ١٩٩٣) :-

١ - مجموع العمليات النفسية  
والسلوكية التى يتم من  
خلالها توظيف إمكانات  
الفرد ومواهبه وقدراته بما  
يساعده على فهم ذاته  
وتقبلها وتنمية ذاته على انجاز  
عمل متكامل ومن خلال نوع  
من الانسجام بين دوافع الفرد  
المختلفة وبحيث يتم من خلال  
تلك العمليات انبثاقا من أنثا .

موحدة يتضح فيها التكامل  
والتآلف بين جوانب  
الشخصية المختلفة، وتحقيق  
كل الإمكانيات لصالح شخصية  
الفرد .

٢ - ويلاحظ أن كلا منا  
يستهدف تحقيق ذاته بالكيفية  
والدرجة التى تروق له، فهذا  
يريد أن يحقق ذاته عن طريق  
المغنى واكتناز الثروة  
وتتميتها، وذلك عن طريق  
الإنتاج الفنى الذى ينسب له ،  
أو الإنتاج العلمى وغيرهما  
عن طريق ممارسة السلطة أو  
النفوذ وهكذا ، وإن كان ما  
سبق يشير إلى تقدير الذات  
بصفة عامة .

تقدير الذات التنظيمية  
(OBSE) Organization Based  
Self-Esteem

هذا المفهوم اقترحه  
(Pierce, et al., 1989) ويعنى  
الدرجة التى يعقد فيها  
الأفراد أنهم بإمكانهم إشباع  
حاجاتهم الفردية من خلال  
ممارسة أدوارهم الرسمية فى  
المنظمة فمفهوم تقدير الذات  
التظيمية، يعنى اعتقاد لدى

العامل يعكس قيمته كفرد  
يتصرف فى داخل البيئة  
التظيمية ويعتبر جزءا من  
نظام قيمته كشخص ، وتقدير  
الذات التنظيمية يمثل معتقد  
لدى الفرد يتسم بالثبات  
النسبى عبر الزمن، وتقدير  
الذات المرتفع يشير إلى  
الدافعية العالية والانغماس  
فى سلوكيات متميزة تكون  
بمشابه نماذج للعاملين الذين  
ينخفض لديهم مستوى تقدير  
الذات والمكانة والذين  
يشعرون بفقر الأداء وهؤلاء  
الأفراد لا يتصرفون كأفراد  
يمتلكون الطاقة المهارة  
والمقدرة للمساهمة فى  
التظيم .

ويعرفه (Murhed & Griffin  
1996) بأنه درجة اعتقاد الفرد  
بأنه مناسب ونافع للمنظمة  
التي يعمل بها .

الدراسات السابقة :  
فى دراسة (Pierce, et al., 1989)  
أقامت الدليل على  
وجود تقدير الذات التنظيمية  
بوجود علاقة قوية بينها  
وبين الوقت الإضافى ودافعية

الأفراد العالية في العمل، وأيضاً سلوكيات الالتزام التي تكون واضحة بالمقارنة بالأفراد الذين يتخضع لديهم تقدير الذات التنظيمية حيث تبين أن هؤلاء الأفراد الذي يتخضع لديهم الأداء ولسوء الحظ يشعرون بأنهم لا يمتلكون الطاقة والمهارات والقدرات التي تمكنهم من تقديم المساهمات في المنظمة.

وفي دراسة (Blau, et al., 1993) تبين أن تقدير الذات التنظيمية ارتبط بقوة بالالتزام التنظيمي، وفي دراسة (عبد الحميد صفت، ١٩٩٦) على عينة مكونة من ١٥٠ فرداً من المعلمين وأوضحت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لتقدير الذات المدرسية ترتبط ارتباطاً موجباً ودالاً إحصائياً بالدوافع الذاتية (الدرجة الكلية - الدافع للفخر بالمؤسسة والدافع لإرضاء قيمة العمل)، وترتبط درجة الشعور بالكفاءة (في تقدير

الذات المدرسية) ارتباطاً موجباً ودالاً إحصائياً بالدوافع الذاتية (الدرجة الكلية و الفخر بالمؤسسة)، وترتبط درجة الشعور بالتأثير في المدرسة (أحدى درجات مقياس تقدير الذات المدرسية) ارتباطاً موجباً ودالاً مع الدوافع الذاتية (الدرجة الكلية، والفخر بالمؤسسة، وإرضاء قيمة العمل)، ولا ترتبط درجات تقدير الذات المدرسية مع أي من درجات الدوافع الخارجية للمعونة وتوضح النتائج أن الشعور بتقدير المدرسة للشخص (ضمن درجات تقدير الذات المدرسية) يختلف عن باقي درجات المقياس في عدم ارتباطه بأي من دوافع المعونة والإيثار الداخلية أو الخارجية.

وتوضح النتائج أيضاً أن الشعور بالتلقائية (أحد دوافع الذاتية للمعونة) لا يرتبط بتقدير الذات المدرسية حيث إن تقدير الذات المدرسية هو أحد أنواع تقدير الذات والتي

يرتبط إشباعها بالمعايير والإحكام الذاتية والتي تنتهي بالرضا عن النفس، وذلك ما يفسره ارتباطها بالدوافع الذاتية كإرضاء قيمة العمل والفخر بالمؤسسة وعدم ارتباطها بكافة الدوافع الخارجية للمعونة.

وفي دراسة (Askar- Alavi, 2003) عن العلاقة بين تقدير الذات والرضا الوظيفي في المؤسسات والمنظمات الحكومية بإيران، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من ٣١٠ فرداً، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من تقدير الذات ودرجته الرضا الوظيفي، والرضا عن نوع وطبيعة العمل والرضا عن المدير أو المشرف والرضا عن زملاء العمل والترقية والرضا عن الأجر والحوافز، وأشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة بين درجات الرضا الوظيفي ومتغيرات الجنس والعمر

والمرتب والحالة الاجتماعية وعدد الأولاد ومدة الخدمة، ولكنها لم تقمص علاقة هذه المتغيرات بتقدير الذات التنظيمية وهو ما تقوم به الدراسة الحالية.

وهدفنا دراسة (محمد شاهين، ٢٠٠٦) إلى التعرف على تأثير بعض العوامل على تقدير الذات التنظيمية وأجريت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من ٢١٠ فردا من العاملين الدائمين بشركات البترول المصرية، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباط موجبة بين تقدير الذات التنظيمية وأبعادها (الدرجة الكلية والشعور بالكفاءة والفعالية والشعور بتقدير المنظمة) والتأثير في المنظمة، وكل من العدالة الإجرائية والتوزيعية والدعم التنظيمي وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات التنظيمية وأبعادها المختلفة بين المستويات الوظيفية المختلفة لصالح

المستوى الأعلى، وأيضا تبين وجود فروق دالة في تقدير الذات التنظيمية لصالح المتزوجين والذكور، وأشارت النتائج أيضا إلى أن الحالة الاجتماعية والعمر والجنس تؤثر بشكل دال على تقدير الذات التنظيمية، وأهم المتغيرات تأثيرا الحالة الاجتماعية، وأوضحت النتائج أيضا أن متغيرات عدالة الإجراءات والتوزيع تؤثر بصورة دالة في تقدير الذات التنظيمية، وعند مقارنة الأهمية النسبية لتأثير هذه المتغيرات، تبين أن عدالة الإجراءات احتلت المكانة الأولى في معادلة التنبؤ يليها الدعم التنظيمي وخرجت عدالة التوزيع من المعادلة.

**تمهيد على الدراسات السابقة:**

اهتمت الدراسات السابقة بدراسة العلاقة بين تقدير الذات التنظيمية والاداء والوقت الإضافي والالتزام التنظيمي ودوافع المعاونة والايثار والرضا عن

العمل... الخ، وفي الواقع توجد دراسات كثيرة عن الرضا عن العمل سواء في البيئة الأجنبية أو المحلية، منها على سبيل المثال دراسة (محمد حجازي، ٢٠٠٤) وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود مستوى للرضا الوظيفي للإدارة العليا أعلى من مستواه في الإدارة الإشرافية، وتأثر الرضا الوظيفي بالجماعية كخاصية من خصائص المنظمه بكل عناصرها وفي دراسة (محمود السيد، ٢٠٠٠) تبين منها زيادة درجة الرضا الوظيفي في القطاع المشترك عنه في القطاع الخاص ويأتي قطاع الأعمال في المرتبة الأخيرة، وأيضا بين فعالية الجهود والأنشطة المبذولة في تخطيط المسار الوظيفي ورضا الموارد البشرية.

وفي دراسة ( محمد عبد العليم، ٢٠٠٠) تبين منها أن الدعم الاجتماعي كان له تأثيرا هاما على الرضا في مجال العمل أو الأسرة ،



وبالتالى عندما يتلقى الأفراد هذا الدعم يصبحون أكثر رضا فى هذا المجال، هذا وقد بينت الأبحاث وجود علاقة بين الدعم التنظيمى وكافة مجالات سلوكيات المواطن التنظيمية وأيضا (Netmeyer, 1997) بينه وبين الرضا الوظيفى .

وجدير بالذكر أن معظم الدراسات السابقة عن تقدير الذات التنظيمية أجريت فى مجتمعات أجنبية، الأمر الذى يدعو إلى إجراء المزيد من الدراسات فى البيئة المحلية ليس هذا فقط ولكن أيضا الدراسات فى البيئة المحلية نادرة- فى حدود علم الباحث-

#### متغيرات الدراسة :

الرضا عن العمل: هو حالة نفسية أو شعورية للفرد نحو وظيفته ويتقسم إلى :-

أ- الرضا المعرفى :-

يشير إلى الرضا المرتبط بالنواحي العقلية للشخص ويعنى الاقتناع بموقفه من

العمل، والرضا عن حريته فى أبداء الآراء والاقتراحات لتطوير العمل.

ب- الرضا الوجدانى :-

ويتعلق بالمشاعر الذاتية ويتكون من الرضا عن الانجاز والرضا عن الذات، الرضا عن الانجاز وهو نوع من الرضا الداخلى، ويتعلق بفعالية الشخص داخل المنظمة وشعوره بتحقيق ذاته خلالها، الرضا عن الذات وهو الشعور برضا الضمير والاستقرار الوظيفى والرضا عن قيامه بتوجيه وخدمة الآخرين.

وجدير بالذكر انه فى هذا البحث قد تم جمع درجات الرضا الوجدانى لتصيح درجة واحدة، واستخرجت درجة كلية للرضا عن العمل تضم درجة الرضا المعرفى والرضا الوجدانى، وبذلك يصيح متغير الرضا عن العمل عبارة عن الرضا عن العمل (الدرجة الكلية) والرضا المعرفى والرضا الوجدانى، وذلك انسجاما مع المشكلة

التي تتصدى لها الدراسة الحالية وتمشيا مع الدراسات السابقة.

تقدير الذات التنظيمية :

ويعنى اعتقاد الفرد لقيمه، وأهميته وفائدته كعضو يتصرف داخل بيئة العمل ويستمد ذلك من المنظمة التى يعمل بها ويتميز هذا الاعتقاد بالثبات النسبى عبر الزمن، ويتميز الفرد المرتفع فيه بالدافعية العالية والانغماس فى تقديم المساهمات للمنظمة ويمتبر قدوة للأفراد المنخفضين فى تقدير الذات التنظيمية.

#### فروض الدراسة :

##### الفرض الأول :

توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة بين الرضا عن العمل وتقدير الذات التنظيمية .  
وينقسم هذا الفرض العام إلى الفروض الفرعية التالية :-

١ - توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة بين الدرجة الكلية للرضا عن العمل وتقدير الذات التنظيمية.

٢ - توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الرضا المعرفي عن العمل وتقدير الذات التنظيمية .

٣ - توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الرضا الوجداني عن العمل وتقدير الذات التنظيمية .

#### الفرض الثاني :

توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين كل الرضا عن العمل وأبعاد تقدير الذات التنظيمية (الكفاءة والفعالية-تقدير المنظمة-التأثير في المنظمة) .  
وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:-

١ - توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين كل الرضا عن العمل والشعور بالكفاءة والفعالية احد أبعاد تقدير الذات التنظيمية .

٢ - توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين كل الرضا عن العمل والشعور بتقدير المنظمة احد أبعاد تقدير الذات التنظيمية .

٣ - توجد علاقة ارتباطية

موجبة دالة بين كل الرضا عن العمل والشعور بالتأثير في المنظمة احد أبعاد تقدير الذات التنظيمية .

#### الفرض الثالث :

توجد علاقة موجبة دالة بين كل متغير من متغيرات الرضا عن العمل كمتغير مستقل و تقدير الذات كمتغير تابع .

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:-

١ - توجد علاقة موجبة دالة بين المتغير المستقل الدرجة الكلية للرضا عن العمل و تقدير الذات كمتغير تابع .

٢ - توجد علاقة موجبة دالة بين المتغير المستقل الرضا المعرفي الرضا و تقدير الذات كمتغير تابع

٣ - توجد علاقة موجبة دالة بين المتغير المستقل الرضا الوجداني الرضا و تقدير الذات كمتغير تابع .

#### الفرض الرابع :

توجد علاقة موجبة دالة بين المتغيرات الثلاثة المستقلة مجتمع (الدرجة الكلية

للرضا عن العمل - الرضا المعرفي - الرضا الوجداني) وبين تقدير الذات التنظيمية كمتغير تابع .

#### الفرض الخامس :

تختلف الأهمية النسبية لمتغيرات الرضا عن العمل (الرضا المعرفي - الرضا الوجداني ) في التأثير على تقدير الذات التنظيمية .

#### الفرض السادس :

تختلف الأهمية النسبية للرضا المعرفي والوجداني في التأثير على كل بعد من أبعاد تقدير الذات التنظيمية (الشعور بالكفاءة والفعالية - الشعور بالتأثير في المنظمة والشعور بتقدير المنظمة .  
وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:-

١ - تختلف الأهمية النسبية للرضا المعرفي والوجداني في التأثير على الشعور بالكفاءة والفعالية احد أبعاد تقدير الذات التنظيمية .

٢ - تختلف الأهمية النسبية للرضا المعرفي والوجداني

فى التأثير على الشعور  
بالتأثير فى المنظمة احد  
أبعاد تقدير الذات  
التظيمية.

٢ - تختلف الأهمية النسبية  
للرضا المعرفى والوجدانى  
فى التأثير على الشعور  
بتقدير المنظمة احد  
أبعاد تقدير الذات  
التظيمية .

### عينة الدراسة :

١ - عينة الدراسة  
الاستطلاعية :  
أجريت الدراسة الاستطلاعية  
على عينة مكونة من ٧٣ فرداً  
تحمل كافة خصائص العينة  
الأساسية التى سيرد ذكرها  
فيما بعد عند عرض عينة  
الدراسة الميدانية، وذلك بهدف  
إعادة التأكد من صلاحية  
الأدوات المستخدمة فى هذه  
الدراسة على البيئة المحلية  
قبل إجراء الدراسة الميدانية  
الأساسية ، وأشارت نتائج  
الدراسة الاستطلاعية إلى  
صلاحية الاختبارين للتطبيق  
على البيئة المحلية، وسوف  
يشير الباحث إلى نتائج هذه

الدراسة عند عرض أدوات  
الدراسة الميدانية .

ب - عينة الدراسة الميدانية :  
أجريت الدراسة الميدانية على  
عينة مكونة من ١٩١ فرداً من  
العاملين الدائمين بشركات  
البتترول للدولة، من المشاركين  
فى البرامج التدريبية المنعقدة  
بمركز التدريب المركزى  
لشركة مصر للبتترول،  
والمنعقدة فى الفترة من  
فبراير ٢٠٠٦ الى نهاية شهر  
مايو من العام نفسه، وقدمت  
اختيار تلك الفترة بطريقة  
عشوائية عن طريق القرعة  
من بين فترات مختلفة ، وتم  
التطبيق على جميع المشاركين  
فى البرامج فى تلك الفترة  
والذين تعاونوا مع الباحث.

### خصائص العينة :

١ - بالنسبة لمتغير السن  
والخبرة :  
بلغ متوسط عمر العينة  
الكلية ٢٨, ١٢ عاماً  
وكان متوسط خبرتهم  
٩, ٢٣ عاماً.

٢ - بالنسبة لمتغير الحالة  
الاجتماعية :  
اشتملت العينة من حيث

متغير الحالة الاجتماعية إلى  
متزوجين وغير متزوجين وبلغ  
عدد المتزوجين ١٨١ فرداً  
وغير المتزوجين ١٠ فرداً  
والجدول التالى يوضح ذلك

### جدول (١)

يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً  
لمتغير الحالة الاجتماعية .

النوع	العدد	النسبة
متزوج	١٨١	٩٤, ٧٦%
أعزب	١٠	٥, ٢٤%
المجموع	١٩١	١٠٠%

يشير الجدول السابق إلى أن  
نسبة المتزوجين بلغت ٩٤, ٧٦%  
من إجمالى العينة الكلية فى  
حين بلغت نسبة غير  
المتزوجين ٥, ٢٤% .

٢ - بالنسبة لمتغير التعليم :  
اشتملت العينة على مستويين  
المستوى الاول تعليم جامعى  
والمستوى الثانى تعليم أقل من  
الجامعى والجدول التالى  
يوضح ذلك

### جدول رقم (٢)

يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً  
لمستوى التعليم

المؤهل	مؤهلات جامعية	مؤهلات متوسطة	المجموع
العدد	١٠٧	٨٤	١٩١
النسبة	٥٦, ٠٢%	٤٤, ٩٨%	١٠٠% تقريباً

وتشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى ارتفاع نسبة المؤهلات الجامعية يليها المؤهلات المتوسطة.

### أدوات الدراسة

اختبار الرضا عن العمل:

قد استخدم مقياس Minnesota Satisfaction Questionnaire وقام بإعداده وفقاً لطبيعة البيئة المحلية (عبد الحميد صفوت ١٩٩٨) في دراسته عن الرضا عن العمل بين المعلمين وعلاقته بالسلوك المؤسسي وبعض المتغيرات الديموجرافية، وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن الاختبار يتكون في صورته النهائية من ٢٧ بنداً تقيس الرضا عن العمل، كما أشارت الدراسة

إلى أن الاختبار يقس أبعاداً فرعية تمثلت في الدرجة الكلية للرضا عن العمل، والرضا المعرفي - والرضا الوجداني (الرضا عن الأنجاز - الرضا عن الذات) والرضا عن عدالة التوزيع والرضا عن عدالة الإجراءات (الإدارة)، وتؤكد نتائج الدراسة ثبات وصدق الاختبار حيث تراوحت معاملات

الثبات بطريقة القسمة النصفية باستخدام معادلة ألفا كرونباخ بين ٠,٦٩ و ٠,٩٠، وهي معاملات ذات دلالة إحصائية.

وفي إطار الدراسة الحالية تم استخدام ١٤ عبارة والتي تقيس الرضا المعرفي والرضا الوجداني (الرضا عن الانجاز والرضا عن الذات)، قدمت

### جدول رقم (٣)

يوضح معاملات ثبات اختبار الرضا عن العمل والمقاييس الفرعية المكونة له في الدراسة الحالية مقارنة بدراسة عبد الحميد صفوت

الاختبار	ألفا كرونباخ	معامل الدلالة	ألفا كرونباخ لدراسة عبد الحميد صفوت	معامل الدلالة
الرضا عن العمل	٠,٨٤	٠,٠١	٠,٩٠	٠,٠١
الرضا المعرفي	٠,٨٤	٠,٠١	٠,٨٧	٠,٠١
الرضا عن الانجاز	٠,٧٢	٠,٠١	٠,٧٥	٠,٠١
الرضا عن الذات	٠,٧٠	٠,٠١	٠,٦٩	٠,٠١

بالنسبة لكل اختبار فرعي، وتراوحت معاملات الارتباط ما بين ٠,٦٨ إلى ٠,٨٩، وكلها معاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١، وتشير إلى صدق الاختبار،

كما تم حساب معامل الارتباط بين الاختبارات الفرعية من جهة والدرجة الكلية من جهة أخرى والجدول التالي يوضح ذلك:

ويتضح من الجدول السابق إن جميع معاملات الثبات وصلت إلى مستوى الدلالة الإحصائية، تؤكد نتائج ثبات الاختبار في دراسة عبد الحميد صفوت، مما يدل على ثبات الاختبار.

أما بالنسبة للصدق فقد حسب بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للاختبار

جدول رقم (٤)

يوضح معاملات صدق التجانس الداخلي لاختبار الرضا عن العمل والمقاييس الفرعية المكونة له

الاختبار	الرضا عن العمل	الرضا المعرفي	الرضا عن الانجاز	الرضا عن الذات
الرضا عن العمل	-	٠,٨١	٠,٧٧	٠,٧١
الرضا المعرفي	-	-	٠,٧٥	٠,٧٦
الرضا عن الانجاز	-	-	-	٠,٦٨
الرضا عن الذات	-	-	-	-

إلى مستوى الدلالة الإحصائية ٠,٠١، كما تم حساب صدق الاختيار بطريقة التجانس الداخلي وتراوحت معاملات الصدق بين ٠,٣٤٠ إلى ٠,٧٨، وهي معاملات وصلت إلى مستوى الدلالة الإحصائية ٠,٠١ مما يدل على تمتع الاختبار بالصدق.

وفي إطار الدراسة الحالية تم إعادة التأكد من صلاحية الاختبار للاستخدام عن طريق حساب ثبات وصدق الاختبار، وأشارت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى صلاحية الاختبار للاستخدام فقد استخدمت معادلة ألفا كرونباخ لحساب الثبات، أما بالنسبة لدراسة الصدق، فاستخدم صدق الاتساق الداخلي والجدول التالي يوضح نتائج ثبات الاختبار.

جدول رقم (٥)

يوضح معاملات ثبات اختبار تقدير الذات التنظيمية والمقاييس الفرعية المكونة له في الدراسة الحالية مقارنة بالدراسة السابقة

المعارضة، وتكون المقياس في صورته النهائية من سبعة فقرات، كما أشارت الدراسة أيضا إلى أن المقياس يتكون من ثلاثة عوامل هم الشعور بالكفاءة والفاعلية وأطلق عليه تقدير الذات التنظيمية على أساس الكفاءة والعامل الثاني أطلق عليه الشعور بتقدير الذات التنظيمية ويقيم الشعور بتقدير العامل الثالث وأطلق عليه الشعور بالتأثير في الآخرين.

وقد أشارت نتائج الدراسة أيضا إلى تمتع الاختبار بالثبات والصدق وتراوحت معاملات الثبات بين ٠,٤١ إلى ٠,٨١ ومعاملات ثبات وصلت

وتشير النتائج الواردة في الجدول السابق إلى تمتع الاختبار بالصدق بحيث إن جميع معاملات الارتباط وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية ٠,٠١، مقياس تقدير الذات التنظيمية.

تشير دراسة (عبد الحميد صفوت، ١٩٩٦) إلى أن هذا الاختبار أعده في الأصل بيرس وآخرون ١٩٨٩، وتكون في صورته الأولية من عشر عبارات والإجابة عليه تطلب الاختيار بين خمسة بدائل، وقد أشارت الدراسة إلى استبعاد ثلاثة عبارات لعدم صلاحيتهم للاستخدام، نحيث اتضح عدم دلالة القدرة التمييزية لهم بين الموافقة -

وتشير النتائج الواردة في الجدول السابق إلى تمتع الاختبار بالصدق حيث إن جميع معاملات الارتباط وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية ٠,٠١ .  
نتائج الدراسة:

بالنسبة للفرض الأول والفروض الفرعية المكونة له: والذي ينص على وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين كل من متغيرات الرضا عن العمل (الدرجة الكلية للرضا-الرضا المعرفي-الرضا الوجداني) وتقدير الذات التنظيمية ولتحقق من هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون و يوضح الجدول التالي هذه النتائج

#### جدول رقم (٧)

يوضح معاملات الارتباط بين متغيرات الرضا عن العمل والدرجة الكلية لتقدير الذات التنظيمية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بين المتغير والدرجة الكلية لتقدير الذات التنظيمية	متغيرات الرضا
٠,٠٠١	٠,٤٠٤	الدرجة الكلية للرضا
٠,٠٠١	٠,٣٤٩	الرضا المعرفي
٠,٠٠١	٠,٣٦٤	الرضا الوجداني

الاختبار	الفا كرونباخ	مستوى الدلالة	الفا كرونباخ في الدراسة السابقة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	٠,٨٢	٠,٠١	٠,٧٦	٠,٠١
الكفاءة والفعالية	٠,٨٤	٠,٠١	٠,٧٦	٠,٠١
الشعور بتقدير المنظمة	٠,٧٥	٠,٠١	٠,٦٣	٠,٠١
التأثير في المنظمة	٠,٦٩	٠,٠١	٠,٦٣	٠,٠١

وتراوحت معاملات الارتباط ما بين ٠,٦٨ إلى ٠,٧٨ بأكملها معاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ وتشير إلى صدق الاختبار كما تم حساب معامل الارتباط بين الاختبارات الفرعية من جهة والدرجة الكلية من جهة أخرى والجدول التالي ذلك.

ويتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات وصلت إلى مستوى الدلالة الإحصائية. أما بالنسبة للصدق فقد حسب بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للاختبار بالنسبة لكل اختبار فرعي

#### جدول رقم (٨)

يوضح معاملات صدق اختبار تقدير الذات التنظيمية والمقاييس الفرعية المكونة له في الدراسة الحالية

الاختبار	الدرجة الكلية	الكفاءة والفعالية	الشعور بتقدير المنظمة	التأثير في المنظمة
الدرجة الكلية	-	٠,٨٩	٠,٧١	٠,٨٦
الكفاءة والفعالية	-	-	٠,٦٨	٠,٧٨
الشعور بتقدير المنظمة	-	-	-	٠,٦٦
التأثير في المنظمة	-	-	-	-

### جدول رقم (٩)

يوضح العلاقة بين متغيرات  
الرضا عن العمل وتقدير الذات  
التظيمية

المصدر	المتغير التابع	المتغير المستقل التفسيرية	معامل F	مستوى الدلالة
الاتحاد	تقدير الذات	الدرجة الكلية للرضا عن العمل	٧٥٨,٣١	٠,٠٠١
		الرضا المعرفي	٢١,٢٣٣	٠,٠٠١
		الرضا الوجداني	١٤,١٥٨	٠,٠٠١

وتوضح النتائج الواردة في  
الجدول السابق بوجود علاقة  
موجبة دالة عند مستوى  
٠,٠٠١ بين كافة المتغيرات  
والدرجة الكلية لتقدير الذات  
التظيمية كمتغير تابع وتشير  
النتائج أيضاً إلى أن الدرجة  
الكلية للرضا عن العمل  
كمتغير مستقل تفسر ما  
مقداره ١٦,٢٪ من التغيرات  
التي تحدث في المتغير التابع  
تقدير الذات التنظيمية.

وأن الرضا المعرفي كمتغير  
مستقل تفسر ما مقدار  
١٢,٢٪ من قيمة التباين في  
المتغير التابع تقدير الذات  
التظيمية والرضا الوجداني

يتضح من الجدول السابق  
وجود علاقة ارتباطية موجبة  
دالة بين الرضا عن العمل  
وكافة أبعاد تقدير الذات  
التظيمية مما يشير إلى صحة  
هذا الفرض والفروض  
الفرعية المكونة له.

بالنسبة للفرض الثالث  
والفروض الفرعية المكونة  
له:-

والذي ينص على وجود علاقة  
موجبة دالة بين كل متغير من  
متغيرات الرضا عن العمل  
المتغير المستقل والمتغير التابع  
تقدير الذات التنظيمية  
وللتحقق من صحة هذا  
الفرض والفروض الفرعية تم  
استخدام الانحدار البسيط  
لتحديد العلاقة بين المتغيرات  
المستقلة الثلاثة كل على حدة  
( الدرجة الكلية الرضا عن  
العمل والرضا المعرفي -  
والرضا الوجداني ) والمتغير  
التابع تقدير الذات التنظيمية،  
والجدول التالي يوضح هذه  
النتائج .

يتضح من الجدول السابق  
وجود علاقة ارتباطية موجبة  
دالة بين تقدير الذات  
التظيمية وكافة متغيرات  
الرضا عن العمل الدرجة  
الكلية والرضا المعرفي  
والرضا الوجداني مما يشير  
إلى صحة هذا الفرض  
والفروض الفرعية المكونة له .  
بالنسبة للفرض الثاني  
والفروض الفرعية المكونة له:  
والذي ينص على وجود علاقة  
ارتباطية موجبة دالة بين  
الرضا عن العمل وأبعاد  
تقدير الذات التنظيمية  
( الكفاءة والفعالية - تقدير  
المنظمة - التأثير في المنظمة)  
وللتحقق من هذا الفرض تم  
حساب معامل ارتباط بيرسون  
و يوضح الجدول التالي هذه  
النتائج .

### جدول رقم (٨)

يوضح معاملات الارتباط بين  
الدرجة الكلية للرضا عن العمل  
و متغيرات تقدير الذات التنظيمية

أبعاد تقدير الذات التظيمية	معامل الارتباط بين المتغير والدرجة الكلية للرضا	مستوى الدلالة
الكفاءة والفعالية	٠,٦٤٤	٠,٠١
تقدير المنظمة	٠,١٥٩	٠,٠١
التأثير في المنظمة	٠,٨٠١	٠,٠١

الكلية الرضا عن العمل - الرضا  
المعرفى - الرضا الوجدانى )  
فى التأثير على تقدير الذات  
التظيمية

مستوى الدالة	قيمة F	معامل التحديد التراسى R <sup>2</sup>	تأثير ترتيبي دخول المتغيرات فى معادلة التنبؤ
٠,٠٠١	٣٦,٧٥٨	٠,١٦٣	الدرجة الكلية للرضا عن العمل

يتضح من الجدول السابق أن  
أهم الفعريات تأثيراً فى المتغير  
التابع هو متغير الدرجة الكلية  
للرضا الوظيفى وخبرج من  
معادلة التنبؤ كل من الرضا  
المعرفى والرضا الوجدانى،  
ويفسر ما مقدار ١٦,٢٪ من  
قيمة التفعريات التى تحدث  
فى المتغير التابع تقدير الذات  
التظيمية.

### بالنسبة للرضى السادس والفروض الفرعية،

والذى ينص على اختلاف  
الأهمية النسبية للرضا  
المعرفى والوجدانى فى التأثير  
على كل بعد من أبعاد تقدير  
الذات التنظيمية (الشعور  
بالكفاءة والفعالية - الشعور  
بالتأثير فى المنظمة والشعور  
بتقدير المنظمة) وللتحقق من  
صحة هذا الفرض والفروض

المحصوية هى أكبر من قيمة  
F الجدولية عند مستوى  
٠,٠٠١، مما يشير إلى وجود  
علاقة موجبة (بيتا موجبة )  
دالة بين المتفعريات الثلاثة  
مجتمعة وتقدير الذات  
التظيمية كما أن المتفعريات  
المستقلة الثلاثة تقسر ما  
مقداره ١٧,٢٪ من التباين فى  
المتغير التابع تقدير الذات  
التظيمية مما يشير إلى  
صحة هذا الفرض .

### الفرض الخامس:-

والذى ينص على اختلاف  
الأهمية النسبية لمتفعريات  
الرضا عن العمل الدرجة  
الكلية - الرضا المعرفى -  
الرضا الوجدانى ) فى التأثير  
على المتغير التابع الدرجة  
الكلية لتقدير الذات  
التظيمية وللتحقق من صحة  
الفرض قد استخدم تحليل  
الانحدار المتعدد المتدرج  
والجدول التالى يوضح نتائج  
هذا الفرض .

### جدول (١١)

يوضح الأهمية النسبية  
للمتفعريات المستقلة (الدرجة

كمتغير مستقل يفسر ما  
مقداره ٧٪ من قيمة التباين  
فى المتغير التابع تقدير الذات  
التظيمية، وهذه النتائج تشير  
إلى صدق هذا الفرض  
والفروض الفرعية المكونة له.

### الفرض الرابع:

والذى ينص على وجود  
علاقة موجبة دالة بين  
المتفعريات الثلاثة المستقلة  
مجتمعة (الدرجة الكلية  
للرضا عن العمل - الرضا  
المعرفى - الرضا الوجدانى)  
وبين المتغير التابع تقدير  
الذات التنظيمية وللتحقق من  
صحة الفرض قد استخدم  
تحليل الانحدار المتعدد بين  
المتفعريات الثلاثة مجتمعة  
وتقدير الذات التنظيمية.

### جدول رقم (١٠)

يوضح نتائج تحليل الانحدار  
المتعدد بين المتفعريات المستقلة  
الثلاثة مجتمعة وتقدير الذات التنظيمية

المصدر	درجات الحرية	معامل التحديد	قيمة F	مستوى الدالة
الانحدار	٣	٠,١٧٢	١٢,٨١١	٠,٠٠١
	١٨٧			

وتشير النتائج !! وأردة فى  
الجدول السابق بأن قيمة F



الفرعية استخدم معام  
الانحدار المتدرج متوالى  
الخطوات والجدول التالى  
يوضح هذه النتائج  
جدول رقم (١٢)  
الأهمية النسبية لتأثير المتغيرات  
المستقلة (الدرجة الكلية الرضا عن  
العمل - الرضا المعرفى - الرضا  
الوجدانى) على تقدير الذات التنظيمية

تأثير ترقب مدخل المتغيرات في معادلة التنبؤ	المتغير التابع التحديد أبعاد تقدير الذات	معامل التراكبي ٢	ف	مدى الدلالة
الرضا الوجدانى	الكفاءة والفعالية	٠,٣٩٤	١١٢,٢١٧٠	٠,٠٠١
الرضا المعرفى الرضا الوجدانى	التأثير فى المنظمة	٠,١٣٣ ٠,١٥٢	٤,٩٥٥ ١٠,٤٤	٠,٠٠١ ٠,٠٠١
الرضا المعرفى	الشعور بتقدير المنظمة	٠,٠٨٧	٨,١٧٥	٠,٠٠١

ويتضح من الجدول السابق  
صدق هذا الفرض وتبين  
النتائج أن الرضا الوجدانى  
احتل المكانة الأولى والوحيدة  
فى التأثير على الشعور  
بالكفاءة والفعالية ويفسر  
مما مقداره ٣٩,٤% من التباين  
فى المتغير التابع وأيضا  
الرضا المعرفى فى التأثير  
على الشعور فى التأثير فى  
المنظمة ويفسر ما مقداره  
٢,٢% من التغيرات التى

تحدث فى المتغير التابع هى  
حين تبين أن الرضا الوجدانى  
احتل المكانة الأولى فى التأثير  
على الشعور بتقدير المنظمة  
ويفسر ما مقداره ٥,٢% من  
التباين فى المتغير التابع، يليه  
الرضا المعرفى ويفسر مع  
المتغير السابق ما مقداره ٨,٧%  
من التغيرات التى تحدث فى  
المتغير السابق.

### ملخص نتائج الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطيه  
موجبة دالة بين  
تقدير الذات التنظيمية  
وكافة متغيرات الرضا  
عن العمل الدرجة الكلية  
والرضا المعرفى والرضا  
الوجدانى.
- وجود علاقة ارتباطيه  
موجبة دالة بين الرضا  
عن العمل وكافة  
أبعاد تقدير الذات  
التنظيمية (الكفاءة  
والفعالية-تقدير المنظمة  
- التأثير فى المنظمة).
- وجود تأثير موجب دال  
لكافة متغيرات الرضا

عن العمل (الدرجة  
الكلية-الرضا المعرفى -  
الرضا الوجدانى)  
منفردة ومجمعة على  
المتغير التابع الدرجة  
الكلية لتقدير الذات  
التنظيمية .

٤ - اتضح أن المتغير المستقل  
الدرجة الكلية للرضا عن  
العمل أهم المغيرات  
تأثيراً فى المتغير التابع  
تقدير الذات التنظيمية  
الدرجة الكلية وخرج من  
معادلة التنبؤ كل من  
الرضا المعرفى والرضا  
الوجدانى.

٥ - اتضح أن الرضا  
الوجدانى احتل المكانة  
الأولى فى التأثير على  
الشعور بالكفاءة والفعالية  
، وأيضا الرضا المعرفى  
فى التأثير على الشعور  
فى التأثير فى المنظمة،  
فى حين تبين أن الرضا  
الوجدانى احتل المكانة  
الأولى فى التأثير على  
الشعور بتقدير المنظمة ،  
يليه الرضا المعرفى .

**مناقشة وتفسير النتائج ،**  
 فيما يتعلق بوجود علاقة موجبة بين الرضا عن العمل والكفاءة والفعالية والتأثير وتقدير المنظمة ، فربما هذا يرجع إلى شعور العامل بإشباع حاجاته وزيادة اعتماد المنظمة عليه من خلال المشاركة في اتخاذ القرار والتفويض ، وإحساسه أيضا بدعم الرؤساء واحترامهم له ، والإحساس بمدالة المنظمة ، الأمر الذي يترتب عليه إحساس العامل بالكفاءة والفعالية والتأثير في المنظمة ، وتقدير المنظمة له ، بما يؤكد صدق هذا التفسير أن نظرية العدالة تؤكد وجود علاقة بين العدالة والرضا عن العمل ، ونظرية التوقع تؤكد أن الرضا عن العمل ينتج عن إحساس العامل بأنه يحصل على ما يتوقعه من المنظمة ، ونظرية العاملين ترى أن الرضا عن العمل ينتج عن إشباع الفرد لحاجاته الأمر الذي يترتب عليه الشعور بتقدير الذات .  
 ويؤيد هذا التفسير نتائج

بعض الدراسات السابقة ففى دراسة (محمد عبد العليم ٢٠٠٠) قد تبين أن تقدير العامل لذاته ارتبط بدلاله بكل من تعقيد الوظيفة ومستوى الأداء ودرجة الرضا الوظيفى والرضا بصفه عامه ومستوى الوظيفة فى الهيكل وفى دراسة (عادل ريان ٢٠٠١) على العاملين فى مجال تكنولوجيا المعلومات أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة تأثير جوهريه بين احساس الفرد بالكفاءه الذاتيه فى العمل وكل من متغيرات ادراك الفرد بفاعليه الاداء والرضا الوظيفى فى (عن الاداره الوظيفيه والالتزام التنظيمى. وفى دراسته (ليلى شكر ٢٠٠١) عن العلاقات التبادليه بين الاداء والرضا الوظيفى الالتزام التنظيمى على المرأة العاملة السعوديه بالقطاع الحكومى أشارت نتائج الدراسة الى وجود ارتباط موجب ومعنوى عند مستوى معنويه اقل من ٠٠١

بين الأداء الوظيفى والالتزام التنظيمى . وهذا يؤكد ان الرضا عن العمل يرتبط بتقدير الذات والأداء والكفاءة الذاتية.  
 أما فيما يتعلق بالعلاقة بين الرضا عن العمل وتقدير الذات التنظيمية معنى هذا أن الرضا عن العمل يؤدي إلى زيادة في تقدير الذات التنظيمية ويمكن تفسير هذه النتيجة أن الفرد الراضى عن عمله يشعر بالرضا عن الذات ومن ثم يشعر بتقدير الذات التنظيمية.  
 أما فيما يتعلق بالقدره التنبؤيه أشارت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للرضا عن العمل (الرضا المعرفى والرضا الوجدانى) احتلت المركز الأول فى التنبؤ بتقدير الذات التنظيمية ومعنى ذلك أن تقدير الذات التنظيمية تعتمد على البعدين معا ولا تعتمد على أحدهما فقط ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن شعور العامل بالارتياح فى العمل واقتناعه ببراهين

عقلية تتمشى مع المنطق بالمنظمة يؤدي الى زيادة في تقدير ذاته التنظيمية، يؤكد التفسير السابق ما توصلت إليه دراسة (Frink, 2003)

(Howard &) فقد وجدت الدراسة أن الرضا الوظيفي له أيضاً تأثيرات معنوية على الرضا الشخصي والرضا عن الحياة. وأن العمال (Bo, 1999) الذين يقومون بسلوكيات المواطنة التنظيمية كرد فعل لتعامل المنظمة معهم في علاقة تبادلية حيث (عبد الحميد صفوت، 1996) يتصرف الناس حسب معيار التبادلية، حيث يقدمون الخدمة لمن سبق أن قدمها لهم.

أما فيما يتعلق بانفراد الرضا الوجداني في التأثير على شعور الفرد بالكفاءة والفعالية فربما يرجع ذلك إلى الحالة الانفعالية المزاجية الايجابية للفرد الناتجة عن إشباع حاجات العامل، ويتحقق هذا الإشباع بموامل متعددة منها عوامل خارجية (بيئة العمل)

وعوامل داخلية (العمل نفسه) وهذه العوامل من شأنها أن تجعل العامل راضياً عن عمله، رغباً فيه، مقبلاً عليه دون تذمر، ومحققاً طموحه ورغباته، وميوله المهنية ومتناسياً مع ما يريده من عمله بين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه مما يؤدي إلى إحساس الفرد بأهميته في العمل الأمر الذي يترتب عليه زيادة شعور الفرد بالكفاءة والفعالية فالرضا الوجداني يشير إلى مشاعر الفرد الذاتية والمتعلقة بفاعليته داخل المؤسسة وشعوره بتحقيق ذاته والرضا عن انجازته وعن قيامه بتوجيه الآخرين وخدمتهم مما يؤدي إلى زيادة إحساسه بالكفاءة والفعالية أما فيما يتعلق بتفوق تأثير الرضا الوجداني في الشعور بتقدير المنظمة فربما يرجع ذلك إلى المشاعر الإيجابية نحو العمل وإشباع حاجاته وشعوره بالاستقرار الوظيفي الأمر الذي يؤدي تبعاً إلى زيادة إحساسه

بتقدير المنظمة ويمكن تفسير ذلك في ضوء (Moorman; et 1998)، التفسير تبادلي العلاقات الاجتماعية بين المنظمة والعامل فحينما يشعر العامل أن المنظمة تقدره بإدائها هذا التقدير بتقدير مماثل .

وبخصوص انفراد الرضا المعرفي في التأثير على متغير الشعور بالتأثير في المنظمة معنى ذلك أن الشعور بالتأثير في المنظمة يرتبط بالدرجة الأولى بالنواحي العقلية أكثر من ارتباط هذا المتغير بنواحي وجدانية وربما يرجع ذلك إلى اقتناع الفرد بموقفه من العمل والرضا عن حريته في إبداء الآراء والمقترحات الأمر الذي يترتب عليه زيادة في شعوره بالتأثير في المنظمة..

### الاستفادة التطبيقية والتوصيات:-

- 1- العمل على زيادة رضا العامل عن العمل. لزيادة إحساسه بالكفاءة والفعالية والتأثير وتقدير

المنظمة ويمكن تحقيق ذلك للعامل بإشباع حاجاته وزيادة اعتماد المنظمة عليه من خلال المشاركة في اتخاذ القرار والتفويض وإحساسه أيضا بدعم الرؤساء واحترامهم له والإحساس بعدالة المنظمة .

٢ - ولزيادة إحساس العامل بتقدير الذات التنظيمية يجب التركيز على البعدين معا (الرضا المعرفي والرضا الوجداني) ولا تعتمد على أحدهما فقط ويمكن تحقيق ذلك عن طريق زيادة شعور العامل بالارتياح في العمل والاهتمام بإثراء الوظائف ومعاملته باحترام واستخدام براهين عقلية مقنعة تتماشى مع المنطق فيما يختص بالنظم والقوانين السائدة بالمنظمة مما يؤدي إلى زيادة في تقدير ذاته التنظيمية

٣ - ولزيادة إحساس بالكفاءة والفعالية وتقدير المنظمة يجب التركيز على الرضا الوجداني ويمكن تحقيق ذلك بالاهتمام بالاستقرار الوظيفي والإثراء الوظيفي وتعميق إحساس الفرد بأهمية انجازاته وأهمية دوره في العمل ودعم الرؤساء له وتعميق إحساسه بان جهوده موضع تقدير من الرؤساء والمنظمة .

٤ - ولزيادة إحساس الفرد بالتأثير في المنظمة يجب التركيز على الرضا المعرفي ويمكن تحقيق ذلك عن طريق وجود براهين عقلية تتماشى مع المنطق فيما يخص قواعد وإجراءات العمل وإثابة الحسرية له في إبداء الآراء والمقترحات لتطوير العمل .

٥ - توصي الدراسة بأن نتائجها غير قابلة للتعميم على كافة المنظمات وإنما تعميم

النتائج مرتبط بطبيعة الحال بخصائص العينة والمجتمع الذي اشتقت منه - ضرورة إجراء دراسات أخرى على عينات مختلفة في خصائصها عن عينة الدراسة الحالية

٦ - يجب على المديرين في كافة المستويات الوظيفية تعميق إحساس العاملين بتقدير الذات التنظيمية ويمكنهم تحقيق ذلك بزيادة إحساس الأفراد بالرضا عن العمل والاهتمام بالبعدين معا الرضا المعرفي والرضا الوجداني لما لهما من أهمية بالغة في التأثير على تقدير الذات التنظيمية .

٧ - ضرورة إجراء المزيد من الدراسات عن تقدير الذات التنظيمية والدعم القيادي وأيضا الذكاء العاطفي وتقدير الذات التنظيمية وأيضا عن تقدير الذات التنظيمية

وكل من الجدارة - دافعية  
الانجاز - الابتكار -  
الالتزام التنظيمى وسلوك  
المواطنة التنظيمية.

## المراجع :-

- حسين محمد العزب (٢٠٠٦) أثر الحوافز على الرضا الوظيفى لدى موظفى وحدات الجهاز الإدارى الحكومى فى محافظة الكرك "مجلة المحاسبة والادارة والتأمين، عدد : ٦٦، ص ٨٥-١٢.
- سلوى محمد عبد الباقي (٢٠٠٥) أثر التدريب على الرضا الوظيفى للعاملين بالمكتبة المركزية لجامعة القاهرة - دراسة نظرية تطبيقية رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- صفوت فرج (١٩٩١) "مصدر الضبط وتقدير الذات وعلاقتها بالانضباط والانطوائية" مجلة دراسات نفسية، عدد: يناير، ص ٧٧-٢٧.
- عادل عبد المنعم المسدى (٢٠٠٢) "محددات سلوكيات المواطنة التنظيمية بـ دراسة تطبيقية على القطاع المصرفى بمحافظة الغربية" مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا ، عدد : ١ ، ص ١-٤٨ .

- عادل ريان محمد ريان (٢٠٠١) "استخدام نظرية الكفاءة الذاتية فى تفسير ادراك الأفراد لبعض جوانب السلوك التنظيمى فى العمل "بحوث المؤتمر العلمى السنوى الثالث، الاتجاهات الحديثة فى إدارة الأعمال، اللجنة العلمية الدائمة لإدارة الأعمال، القاهرة، خبزاير ، ص ٢٠٥-٢٠٥ .
- عبد الحميد صفوت إبراهيم (١٩٩٦) "المعاونة والإيثار بين المعلمين : دراسة لدوافع السلوك الزائد عن الدور" مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد : ٢ ، جزء : ٢ جامعة المنيا، ص ٩-٩٠ .
- - (١٩٩٨) الرضا عن العمل بين المعلمين وعلاقته بالسلوك المؤسسى وبعض المتغيرات الديموجرافية، مجلة دراسات نفسية المجلد الثامن ، عدد ٣ : ٤ ، ص ٣٧٥-٤١٧ .
- صابر كرشود (١٩٩٥) "علم النفس الصناعى والتنظيمى" ليبيا - بنغازى ، منشورات جامعة قاريونس.
- فرج عبد القادر طه، وآخرون (١٩٩٣) "موسوعة علم النفس والتحليل النفسى" القاهرة، دار سعاد الصباح.
- نلى حسام الدين شكر (٢٠٠١) "العلاقات التبادلية بين الأداء والرضا الوظيفى والالتزام التنظيمى : للتطبيق

- على المرأة العاملة السعودية بالقطاع الحكومى" المجلة العلمية لكلية التجارة - جامعة الأزهر، عدد : ٩ ، ص ٢٩-١٧٢ .
- محسن على الكتبى (٢٠٠٢) "تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة الإستراتيجية بالالتزام التنظيمى والشعور بالمعالة التنظيمية : دراسة تطبيقية فى شركات قطاع الأعمال العام الصناعية بمحافظة الدقهلية" المجلة المصرية للدراسات التجارية وكلية التجارة، جامعة المنصورة ، عدد : ٢ ، ص ٣٨٣-٤١٠ .
- محمد بكرى عبد العليم (٢٠٠٠) "أبعاد ظاهرة تعارض العمل مع الأسرة للعاملين بالمؤسسات الحكومية : نحو مدخل لإنهاء التعارض باستخدام الدعم الاجتماعى" المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس ، عدد : ٢ ، ص ٢٩٠-٤١٠ .
- - (٢٠٠٠) "دور المنظمة فى دعم وتأكيد الذات لدى العاملين - دراسة تطبيقية" المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، عدد : ٤ ، ص ٥٧٢ - ٥٩٤ .
- محمد حافظ حجازى - (٢٠٠٤) "أثر الثقافة

- job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior "Human Relations, 46, 6, 759-776.
- \* Moorman, R. et al., (1998) Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? Academy Of Management Journal 41, 351-357.
- \* Netemeyer, J.S. et al. (1997) An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context Journal Of Marketing, Vol. 61, no. 3, pp 85-99.
- \* Nickels, W.G. et al., (1999) Understanding Business New York, MC Graw Hill.
- \* O'Bannon, D. And Pearce, C. (1999) An exploratory examination of gain sharing service organizations: implications of organizational citizenship behavior and pay satisfaction Journal Of Managerial Issues, Vol., 11, No (3) 363-375.
- \* Pierce, J. et al., (1989) "Organizational-based self-Esteem: construct, definition, measurement, and validation" Academy Of Management Journal, 32, no. 3, 622 - 642.
- \* Spreitzer, G. M (1995) "Psychological Empowerment in the work place: dimension measurement and validation" Academy of Management Journal, Vol., 83, No., 5, pp 1443-1465.
- \* Testa, R (2001) "Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment". The Journal of psychology, Vol., 35, N., 2 pp 226-232.

- esteem in children and youngsters" Tehran, Parents and Educators Association.
- \* Blau, G., et al (1993) "On developing a general index of work commitment" Journal of Vocational behaviour, 24, 298-314.
- Bolino, M. (1999) Citizenship And impression management, good soldiers and good Actors Academy Of Management Journal, 24, No., 1, 82-98.
- \* Baron, B. (1992) "School psychology job satisfaction: ten years later" Dissertation Abstract International, 54, 3 (A), 846
- \* Coopersmith, S. (1981) "Self-esteem inventories" California: Collins Leing psychologists PRESS. Demanpour, B. (1991) "Organizational innovation: A meta analysis of determinants and moderator" Academy Journal, v. 3, 4, no., 3, pp: 555-590.
- \* Harker, P., & Tharenou, P. (1984) Mediating influence of self esteem on relationships between job complexity, performance, and satisfaction "Journal of Applied Psychology, 69, PP. 623-632.
- \* Hatcher, & Roos, T. (1991) "From Individual incentives to an organization wide gainsharing Plan: Effects on teamwork And product quality" Journal Behavior, Vol., 1, No. 2, 169-183.
- \* Howard, J & Frink, D (2003) "The Effects Of Organizational restructure on employee satisfaction" group & organizations management, vol. 3, n. 3 pp 278.
- \* Maric, D. (1992) Organizational behavior experiences and Cases: U.S.A. Vest Publishing Company.
- \* Moorhead, G. & Griffin, T. (1996) "Organizational behavior" Tehran, Morvaaid, Moorman, R. (1993) "The influence of cognitive and effective based

التظيمية على الرضا الوظيفي" مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الاسكندرية، المجلد: ٤١، عدد ٢: ص ١١٧-١٤٩.

■ محمد عبد التواب شاهين (٢٠٠٢) الدعم التنظيمي وعلاقته بكل من: العدالة التوزيعية والمشاركة في اتخاذ القرار والكفاءة الاجتماعية مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، ملحق العدد: ١ - ٣٤.

■ محمد عبد التواب شاهين (٢٠٠٦) العوامل المؤثرة في تقدير الذات التنظيمية أفاق جديدة للدراسات التجارية كلية التجارة جامعة المنوفية، عدد ٢: ١٢٥ - ١٦٠.

■ محمود محمد السيد (٢٠٠٠) "تأثير تخطيط المسار الوظيفي على رضا الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على شركات إنتاج الدواء" المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة كلية التجارة بجامعة عين شمس، عدد: ٣، ص ٤١١ - ٤٨٦.

- \* Alavi, R. & Askari, R. (2003) "Relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organization" International Public Management Association for human Resources, p. 8353-8356.
- \* Biabangard, N. (1997) "The method of increasing the self

# تأثير المعاملات الإلكترونية على القدرات المهنية للمحاسبين والمراجعين

دكتور/ فكرى فؤاد

رئيس المجموعة الدولية لنقل التكنولوجيا

الجزء (١)

## أولاً: المقدمة:

شهد العالم خلال العقدين الماضيين كثير من التغيرات التى تتعلق باستخدامات تكنولوجيا المعلومات ، وقد كانت أهم ملامح تلك التغيرات ظهور التطبيقات التى تعتمد فى تشغيلها على الانترنت والشبكية العنكبوتية ، وقد أدى ظهور هذا الشكل من التطبيقات الى تواجد شكل آخر لتنفيذ الأعمال التى كانت لها تأثير ملموس على ممارسين بعض المهن المرتبطة بالأعمال الإلكترونية .

هذا الشكل الجديد من الأعمال قد وضع المحاسبين أمام تحديات كبيرة لضرورة التطور للمعامل مع شكل

الأسواق الجديدة وتقديم خدمات على درجة من الثقة (Olivier, 2000) وفى نفس السياق فإن المعهد الأمريكى للمحاسبين والمراجعين القانونيين (AICPA) والمعهد الكندى للمحاسبين المعتمدين (CICA) (1999a,b,d) قد أصدروا دليلاً يخدم المراجعين لتقديم نوع جديد من خدمات الثقة سواء على مستوى جودة النظم (Sys Tust) أو على مستوى موثوقية وجودة المعلومات المتاحة على الموقع الإلكتروني (Web Trust)( AICPA & CICA, 1999a,b,d; Yu et al., Koreto, 1998) 2000 كما أن تزايد استخدام تطبيقات الأعمال الإلكترونية قد أدى

إلى ظهور تقنيات وآليات جديدة لعمل المراجعة مثل أساليب الحصول على أدلة الإثبات الإلكترونية (Yu et al., 2000 ; Volonino, AICPA & CICA, 1999 c , Green 2003 ; والمراجعة المستمرة ; Helms, 2002) ( Harkness, 2004 ; Rezaee et al. 2001 , Elliott, 2002 ; Alles et al., 2002 ) هذا بالإضافة إلى عديد من المخاطر التى ظهرت بسبب التعقيدات التكنولوجية التى تمارس من خلالها الأعمال الإلكترونية ; ( IFAC, 2002 ; Abu-Musa, 2004; Pathak, 2003a) ومن خلال هذا العرض سنوضح كيف يمكن للمراجعين تطوير أنشطتهم وأعمالهم فى سوق أصبح لا

يرتبط ارتباطاً مباشراً بالمحاسبين التقليديين ، وبصرف النظر عن هذه الحقيقة فإن كيفية قيام المراجعين بأعمالهم في مجتمع الأعمال الاللكترونية قد أصبحت محدودة ومعتمدة على كم المهارات والمعارف التكنولوجية التي يجب أن يكتسبها المراجعون (Green & Harkness, 2004) وحتى تكون أكثر تحديداً فإن هذه التغيرات في استخدامات تكنولوجيا المعلومات قد أدت إلى نشوء متطلبات مهنية وتوقعات جديدة لدور المراجعين الخارجيين في مجتمع الأعمال الاللكترونية ، وهنا لو أن المحاسبين تمسكوا بأسلوب أعمالهم التقليدي ولم يتماسحوا مع تطورات استخدامات تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على ممارستهم للمهنة ، سوف يكونون غير مؤهلين للاندماج في هذا المجتمع ، وبناء على ذلك يوجد كثير من الاهتمامات الخاصة بمهنة

المحاسبة سواء على المستوى الأكاديمي أو المستوى المهني فيما يخص المهارات الهامة والمعارف المطلوب لأن يكتسبها المراجعون الخارجيون ليتمكثوا من ممارسة أعمالهم بأسلوب فعال يتماشى مع التغيرات التكنولوجية السريعة لمجالات الأعمال بشكلها الجديد وأيضاً ظهرت اهتمامات تدعو الأكاديميين والمهتمين بتنظيم المهنة لعمل برامج تدريبية و اختبارات تتماشى مع احتياجات المهنة بالشكل الذي يتماشى مع التغيرات الجديدة (Greenstein & McKee, 2003; 2004; Chang & Hwang 2003; Brenner et al., 2002; Lee et al., 1995 ). ونتيجة لذلك أصبح من الأهمية دراسة تأثيرات المعاملات الاللكترونية على المراجعين وتأثيراتها على القدرات المهنية المطلوبة للمراجعين للتعامل مع القدرات التكنولوجية المفروضة وبشدة على المجتمع وما أهمية تلك المهارات

و المعارف وكيف يمكن إدراجها في المناهج الأكاديمية أو في الجهات المهمة بتنظيم المهنة.

### ثانياً : مشكلة البحث :

تبعاً لأهداف البحث ، فإن أهم سؤالين يراهما الباحث هما :

( أ ) ما تأثير بيئة المعاملات الاللكترونية على مهارات و معارف المحاسبين والمراجعين ؟

(ب) ما هي المهارات والمعارف التقنية والتي يجب أن يكتسبها المحاسبون والمراجعون الخارجيون للتعامل مع بنية الأعمال الاللكترونية ؟

وبتحليل تلك الأسئلة يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أقسام بحثية هي :

(١) المناهج الأكاديمية للمحاسبة والمراجعة .

(٢) جهود منظمى المهنة للتعليم المحاسبى .

(٣) الاختبارات المهنية و برامج تدريب المحاسبة والمراجعة .



وفيما يلي عرضاً للأسئلة الفرعية :

(أ) ما هي الموضوعات التي يدرسها طلبة المحاسبة حتى يتمكنوا من التعامل مع نظم محاسبة مجتمع التجارة الالكترونية .

(ب) ما توقعات السادة القائمين على مناهج المحاسبة لنجاح خريجيه في سوق العمل بشكله الجديد .

(ج) ما هي البرامج والاختبارات المعتمدة والتي تقيم القدرات المهنية للمحاسبين في مجتمع الأعمال الالكترونية .

(د) ما هو رأى الأكاديميين والمهتمين بتنظيم المهنة في البرامج التدريبية لتأهيل المحاسبين والمراجعين .

(هـ) ما هي المهارات التكنولوجية والتي يحتاجها المراجع .

**ثالثاً : أهداف البحث :**

إن الهدف الرئيسي لهذا

البحث هو توضيح التأثيرات المختلفة للمعاملات الالكترونية على القدرات المهنية للمحاسبين والمراجعين ومعارفهم وتوضيح مجموعة من القدرات الأكاديمية والمهنية التي يجب أن تتوافر لدى المحاسب والمراجع ليتمكن من القيام بعمله في بنية الأعمال الالكترونية بكفاءة والتعرف على البرامج التدريبية ومدى كفايتها وملائمتها للتعامل مع بيئة الأعمال الالكترونية أيضاً أصبح من الضروري البحث عن المهارات و المعارف المناسبة والمناهج المناسبة والتي تمكن من تخريج أجيال من المحاسبين الممارسين للمهنة بطريقة تناسب تحديات العصر .

**رابعاً : أهمية البحث :**

ترتبط أهمية البحث بأهمية التجارة الالكترونية والتي هي في تزايد مستمر وأي شركة أو مؤسسة تحاول النجاح والتفوق خلال السنوات المقبلة يتحتم أن

نضع نصب أعيننا ظاهرة الأسواق الالكترونية الرقمية على الانترنت لأنها مرشحة لأن تصبح الذراع الأقوى في أداء الشركات والمؤسسات فالتوقعات تشير إلى أن نمط الأعمال المتوقع داخل الشركات والمؤسسات عام ٢٠١٠ سيجعلها تحصل على نسبة كبيرة من احتياجاتها من الأسواق عبر التجارة الالكترونية Paperless اعتماداً على عمليات التبادل والتحويلات الالكترونية للمعلومات والبيانات والمستندات والأموال (اليكترونيا) وقد ساهم تعدد أنواع الأعمال في تزايد أهمية التجارة الالكترونية .

في مجتمع أصبح يستخدم نظم المعلومات الالكترونية فإن حالة نظم التشغيل للبيانات والمعاملات المحاسبية لابد أن تكون الالكترونية Paperless للبيانات المحاسبية ، والمجموعة الدفترية التقليدية تتحول إلى مجرد ملفات الكترونية

"Electronic Files" مخزونة على أحد وسائط التخزين الاليكترونى وهذه الملفات لا يمكن الوصول إليها فى التعامل معها أو قراءة ما يوجد بها من قيود وبيانات إلا من خلال - فقط من خلال - البرامج التطبيقية المختصة التى تم فى ظلها إنشاد مثل هذه الملفات من الأصل ، هذا التفسير فى طبيعة المجموعة الدفترية فى ظل التشغيل الاليكترونى للبيانات المحاسبية سوف يكون له تأثيره الكبير بوجه خاص على طبيعة وإجراءات كل من نظم الرقابة الداخلية والمراجعة الخارجية ومن ثم تطور المهارات .

إن المطالبة بتطوير مهنة المحاسبة والمراجعة لتتناسب مع مطالبات مجتمع التجارة الاليكترونية يأتى نظراً لما يشهده العالم من نقلة فى عالم الاتصالات والمعلومات وتفسيرات هائلة فى بيئة الأعمال وتطورات ملاحقة فى المعايير المهنية المتخصصة مما أدى إلى ظهور تحديات كبيرة

أمام القائمين على مهنة المحاسبة والمهتمين بها سواء كانوا أكاديميين أو مدراء ماليين أو عاملين فى مجالات المهنة المتعددة الأخرى وذلك للقيام بدور أكثر فاعلية لمواكبة هذه التطورات ومواجهة التحديات الناشئة عنها والارتقاء بمهنة المحاسبة كعلم وممارسة .

إن مهنة المحاسبة والمراجعة فى عصر المعلوماتية واقع وتحديات تدعو إلى أهمية الارتقاء بمهنة المحاسبة من خلال رفع مستوى البحث العلمى فى مجال المحاسبة وإعادة توجيهها لرفع كفاءة وفاعلية المنشآت الاقتصادية والوطنية وإفساح المجال أمام المعنيين بتنظيم مهنة المحاسبة لطرح الأفكار الجادة حول كيفية الارتقاء بالمهنة وتنظيمها وتفعيل دورها فى خدمة الاقتصاد الوطنى فى مجتمع التجارة الاليكترونية ،

وأخيراً فإن سرعة انتشار المشاريع ذات الصبغة الدولية وظهور كتل وتحالفات

اقتصادية بين الدول إضافة للظروف الاقتصادية والاجتماعية التى برزت نتيجة للتطورات والمستجدات المحلية والعالمية فى دنيا الأعمال تتطلب توفر محاسبين ومراجعين مؤهلين فى نظم المحاسبة العالمية لمواكبة هذه التطورات المتسارعة باعتبار المحاسبة أداة قياس عن المعلومات المالية التى تعتبر من الأدوات الضرورية التى تمكن المديرين ورجال الأعمال من تحقيق الأهداف .

أيضاً لابد من إفساح المجال أمام المعنيين والمهتمين بتنظيم المهنة للالتقاء والتباحث حول سبل استكمال تنظيم المهنة ليصبح هذا التنظيم شاملاً وأكثر كفاءة وفاعلية وليسهم فى خدمة الاقتصاد الوطنى وحاجات المجتمع فى ظل مخرجات الثورة المعلوماتية والتكنولوجية ، إضافة إلى السعى للارتقاء بالبحث العلمى فى مجالات المهنة المختلفة وربطها ما أمكن مع حاجات التنمية الاقتصادية وسوق العمل .

## خامساً : فرضية البحث :

مدى كفاءة خريجي كليات التجارة (محاسبة) للتعامل بنجاح مع بيئة المعاملات الالكترونية .

## سادساً : خطة البحث :

وتحقيقاً لأهداف البحث يتم تقسيمه إلى المحورين التاليين :

**المحور الأول :** المحاسبة عن التجارة الالكترونية المفهوم والطبيعة .

(١) مفهوم وطبيعة التجارة الالكترونية .

(٢) مفهوم وطبيعة المحاسبة و التجارة الالكترونية .

(٣) مفهوم وطبيعة البيئة التشغيلية المتكاملة

للمعاملات الالكترونية وموقع نظم المحاسبة في تلك البيئة التشغيلية .

(٤) مهنة المحاسبة في عصر التطور التقني للمعلومات والتجارة الالكترونية .

**المحور الثاني :** مهارات لنظم المراجعة والتدقيق الآلى في مجتمعات التجارة الإلكترونية .

## (أ) المنهج المقترح لدعم

مهارات المحاسبين والمراجعين للمعاملات الالكترونية .

(ب) الفئات المستفيدة من منهج "نظم المحاسبة والمراجعة" .

**المحور الأول : المحاسبة عن التجارة الالكترونية**  
**المفهوم والطبيعة .**

(١) مفهوم وطبيعة التجارة الالكترونية .

التجارة الالكترونية تعنى شراء وبيع وتقديم السلع والخدمات عبر شبكة

الإنترنت وغيرها من الشبكات التجارية الأخرى ويشمل ذلك: عقد الصفقات وسداد

الالتزامات وتقديم الاستشارات وتبادل البيانات إلكترونياً ( د. رأفت رضوان :

عالم التجارة الالكترونية (القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية ١٩٩٩)

ويتضح من هذا المفهوم عدة خصائص تحدد طبيعة التجارة الالكترونية :

■ إختفاء المستندات الورقية

وحلول المسـتندات الالكترونية نظراً لأن كافة العمليات تتم إلكترونياً .

■ تعدد مجالاتها ... خدمات التمويل والهذوك والخدمات الاستشارية وتداول البيانات إلكترونياً .

■ تعدد الفرص التي تتيحها على المستوى القومى ومؤسسات الأعمال والأفراد .

(٢) مفهوم وطبيعة المحاسبة و التجارة الالكترونية .

يمرّف الباحث المحاسبة عن التجارة الالكترونية بأنها :

منهاج فنى محاسبى للقياس والإفصاح والتقرير عن المعاملات التجارية التي تتم عبر شبكة الإنترنت وتوصيل نتائج ذلك لتتخذى القرار.

يتضح من هذا المفهوم عدة خصائص تحدد طبيعة المحاسبة الالكترونية .

■ منهاج فنى محاسبى للقياس والإفصاح والتقرير عن المعاملات التجارية .

■ يهدف هذا المنهج إلى توفير معلومات محاسبية لتخذى القرار .

وعليه يرى الباحث أن هذا المفهوم لا يختلف عن مفهوم المحاسبة بوجه عام ، فالمحاسبة عن التجارة الالكترونية هي محاسبة مالية ولكن بشأن معاملات تجارية تعكس علاقة غير مباشرة بين طرفي هذه المعاملات بشكل لا يتعتم معه ضرورة التحول من نظم المحاسبة التقليدية (القائمة على النظام اليدوي) إلى النظم المحاسبية الالكترونية القائمة على التشغيل الالكتروني للبيانات .

يتضح من العرض السابق الطبيعة المتغيرة لنظم التجارة الالكترونية بشكل يجعل من الصعب تطبيق الإطار المهني للمحاسبة المالية التقليدية على المحاسبة عن التجارة الالكترونية دون تعديل أو موازنة ذلك الإطار المهني بما يتماشى مع الطبيعة المتغيرة لنظم التجارة الالكترونية الأمر الذى يستدعى معه

ضرورة دراسة إمكانية تعديل أو موازنة عناصر الإطار المهني لتتناسب مع طبيعة وأهداف ومجالات التجارة الالكترونية ، وما من شك فى أن نظام التجارة الالكترونية يستلزم استخدام نظم التشغيل الالكترونية فى إنتاج المعلومات لما لهذه النظم من إمكانيات تمكن من تطبيق نظام التجارة الالكترونية ولما له من إمكانيات ضرورية لتشغيل البيانات وتداولها وتداول المستند بشكل الكتروني ، ويمكن تحديد تأثير نظام التجارة الالكترونية على عملية التشغيل فى نظام المعلومات المحاسبية وانعكاس ذلك على المهارات الأكاديمية والمهنية للمحاسبين والمراجعين فيما يلي :-

١ - تأثير على الدورة المستندية حيث أن المستندات الالكترونية فى العادة تأخذ مساراً مختلفاً عن مسار

المستندات فى نظام التجارة التقليدية ينتج عن ذلك مسار المراجعة الغير مرئى والذى يتطلب معارف أكاديمية ومهارات مهنية للمحاسبين والمراجعين .

ب - تأثير على شكل المستند وطريقة التسجيل فى النظم التقليدية يتم التسجيل من واقع مستندات ورقية بينما فى نظام التجارة الالكترونية فإن المستندات تكون إلكترونية تختلف فى الشكل وفى طريقة الحفظ والذى يتطلب معارف أكاديمية ومهارات مهنية للمحاسبين والمراجعين لإمكانية التعامل مع هذا الشكل الجديد من المستندات الغير مرئية .

ج - تأثير على نظم أمن المعلومات نتيجة تطور نظم الاتصالات وإمكانية التعامل مع النظم من خلال العديد من

الأشخاص كعملاء وموردين أو غيرهم من المتخصصين في اختراق الشبكات ونظم الحاسب.

د - تأثيرات على عملية تداول النقدية حيث لا يتم التداول عن طريق عملية بنكية تقليدية بل تعتمد التجارة الالكترونية عادة على النقود والتحويلات الالكترونية مما يتطلب وجود ضوابط ومهارات تتبع للتأكد من إضافة قيمة الصفقة إلى الرصيد البنكي في حالة البيع الالكتروني أو خصم قيمة الصفقة ولا يزيد من الرصيد البنكي وذلك في حالة الشراء الالكتروني على أن يتضمن هذا النظام من الضوابط ما يمكن من إيقاف إتمام عملية التحويل البنكي في حالة التأكد من عدم إتمام الصفقة من البائع لأى سبب من الأسباب .

هـ - تأثير على المجموعة

الدفترية حيث في النظم التقليدية يتم الاعتماد على النظم الدفترية التقليدية تشمل دفاتر اليومية ودفاتر الجرد أما في حالة تطبيق نظام التجارة الالكترونية يعتمد النظام المحاسبي على نظم قواعد البيانات حيث تتكون من عدد من الملفات الالكترونية لحفظ العملية حسب تسلسلها التاريخي وملفات تخص الحسابات المدينة والدائنة والقروض والعمليات الأخرى مما يتطلب معارف أكاديمية ومهارات مهنية للمحاسبين والمراجعين .

و - تأثير على سلوك عناصر التكاليف حيث يؤدي تطبيق نظام التجارة الالكترونية إلى انخفاض التكاليف المباشرة وزيادة التكاليف غير المباشرة نتيجة تغيير طرق العرض والبيع والتوزيع وتغيير طرق الحملات الإعلانية

المدفوعة الأجر للوسائل التقليدية (صحف - مجلات - راديو - تلفزيون) إلى إعلان عن طريق شبكة الإنترنت من خلال صفحة العرض أو من خلال التعاقد مع الشركات التي تقوم بتوفير خدمات (مزودي الخدمة) أو محركات البحث على الشبكة .

(٣) مفهوم وطبيعة البيئة التشغيلية المتكاملة للمعاملات الالكترونية .

يمثل مفهوم المستويات الهرمية للنظم أحد المفاهيم الأساسية في دراسة نظم المعلومات ، إذ أنه يشير إلى إمكانية تجزئة كل نظام إلى عدة أجزاء أصغر منه تسمى "النظم الفرعية - Sub Systems" وإن هذا النظام بدوره يشكل جزءاً من نظام أشمل منه وأكبر يسمى "النظام الكلي Total System".

(Gorden at al , 1984 : 277)

يستكمل هذا المقال في العدد القادم

# إيرادات النشاط التجاري والصناعي

## المعفاة من الضريبة

### على دخل الأشخاص الطبيعيين

دكتور/ محمد عباس بلوى

أستاذ المحاسبة والضرائب - كلية التجارة - جامعة الاسكندرية

عميد كلية التجارة (السابق) بدمهور

#### تكون الأسهم المقابلة للحصة

العينية اسمية ولا يتم التصرف

فيها قبل مضي خمس سنوات ■

ومن استقراء النص السابق يتضح أن الإعفاء الذي يتناوله ليس مطلقاً ، بل يجب توافر شروط معينة حتى يتم سريانه ، وتتمثل هذه الشروط فى الآتى :-

- ١ - أن تكون الشركة التى قدمت لها الأصول شركة مساهمة ، ويعنى هذا أن الإعفاء لا يسرى إذا كانت تلك الشركة شركة توصية بالأسهم أو شركة ذات مسئولية محدودة أو إحدى شركات الأشخاص

#### أولاً: الإعفاء المقرر

بالمادة (٢٠) من

القانون ٩١ لسنة ٢٠٠٥

ويختص هذا الإعفاء بالأرباح التى تنشأ عند تقييم أصول المنشأة الفردية بهدف تقديمها كحصة عينية مقابل الإسهام فى رأس مال شركة مساهمة ، حيث تنص المادة (٢٠) من القانون بالنسبة لتلك الأرباح بأن :

■ لا تسرى الضريبة على

الأرباح الناتجة عن إعادة تقييم

أصول المنشأة الفردية عند

تقديمها كحصة عينية نظير

الإسهام فى رأس مال شركة

مساهمة ، وذلك بشرط أن

تناولت المادتان ( ٢٠ ، ٢١ )

من القانون ٩١ لسنة ٢٠٠٥

عدم سريان الضريبة على

بعض الأرباح ، وذلك بالرغم

من أنها تدخل فيما يعنيه

المشروع بإيرادات النشاط

التجارى والصناعى ، كما

تتوافر فيها الشروط اللازمة

للخضوع للضريبة ، وترتبط

هذه الأرباح ببعض الأنشطة

ذات الطبيعة الخاصة التى

زاعى المشرع الضريبي

إعفاؤها تحقيقاً لأهداف

اقتصادية أو اجتماعية ويتم

مناقشة تلك الإعفاءات على

نحو ما سيزد فى الفرعيتين

التاليتين :

، ولعل وجود هذا الشرط يوضح رغبة المشرع في تشجيع التركيز المالى للاستفادة من مزايا الإنتاج الكبير من وفورات داخلية وخارجية ، وهو ما يستلزم تأسيس شركات كبيرة تتطلب رؤوس أموال ضخمة ومهارات إدارية وفنية عالية لما فى ذلك من أثر على دفع عجلة التنمية الاقتصادية وتنشيط حركة سوق المال .

٢ - أن تكون الأسهم المقابلة لقيمة الحصة العينية أسهما اسمية ، ويعنى ذلك عدم سريان الإعفاء إذا كانت تلك الأسهم لحاملها .

٣ - عدم التصرف فى الأسهم قبل انقضاء مدة خمس سنوات .

ثانياً : الإعفاءات المقررة بالمادة (٣١) من القانون ٩١ لسنة ٢٠٠٥ وتتناول هذه المادة الأحكام الخاصة بعدد من الإعفاءات

التي ترتبط ببعض الأنشطة ذات الطبيعة الخاصة ، حيث تنص هذه المادة على أن :-

■ **يعنى من الضريبة :-**

١ - **أرباح منشآت استصلاح واستزراع الأراضى وذلك لمدة عشر سنوات اعتباراً من تاريخ بدء مزاولة النشاط .**

٢ - **أرباح مشروعات الإنتاج الداجنى وتربية النحل وحفظ تربية المواشى وتسمينها ، ومشروعات مصائد ومزارع الأسماك وأرباح مشروعات مراكب الصيد ، وذلك لمدة عشر سنوات من تاريخ بدء مزاولة النشاط .**

٣ - **ناتج تعامل الأشخاص الطبيعيين عن استثماراتهم فى الأوراق المالية المقيدة فى سوق الأوراق المالية المصرية مع عدم جواز خصم الخسائر الناجمة عن هذا التعامل أو ترجيلها لسنوات تالية .**

٤ - **ما يحصل عليه الأشخاص الطبيعيين من :-**

- **عوائد السندات وصكوك التعمويل على اختلاف أنواعها المقيدة فى سوق الأوراق المالية المصرية التى تصدرها الدولة أو شركات الأموال .**

- **التوزيعات على أسهم رأس مال شركات المساهمة والتوصية بالأسهم .**

- **التوزيعات على حصص رأس المال فى الشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات الأشخاص وحصص الشركاء غير المساهمين فى شركات التوصية بالأسهم .**

- **التوزيعات على صكوك الاستثمار التى تصدرها صناديق الاستثمار .**

٥ - **العوائد التى يحصل عليها الأشخاص الطبيعيين عن الودائع وحسابات التوفير بالبنوك المسجلة فى جمهورية مصر العربية ، وشهادات الاستثمار والادخار والإيداع التى تصدرها تلك البنوك وعن الودائع وحسابات التوفير**

في صناديق توفير البريد ،  
وعن الأوراق المالية  
وشهادات الإيداع التي  
يصدرها البنك المركزي .  
٦- الأرباح التي تتحقق من  
المشروعات الجديدة  
المنشأة بتمويل من  
الصندوق الاجتماعي  
اللتبعية في حدود نسبة هذا  
التمويل ، وذلك لمدة خمس  
سنوات ابتداء من تاريخ  
مزاولة النشاط أو بدء  
الإنتاج بحسب الأحوال ولا  
يسرى هذا الإعفاء إلا على  
أرباح من أبرم قرض  
الصندوق باسمه ■  
وباستقراء النص السابق  
يتضح أنه يتضمن ثلاث  
مجموعات من الإعفاءات التي  
يمكن مناقشتها على نحو ما  
سيتم عرضه على النحو  
التالي :

المجموعة الأولى :  
إعفاءات ترتبط بمنشآت تراول  
أنشطة معينة :  
وتتمثل إعفاءات هذه  
المجموعة في الأرباح التي  
تحققها المنشآت التالية :

١ - منشآت استصلاح أو  
استزراع الأراضى .  
٢ - منشآت الإنتاج الداجنى  
وتربية النحل وحظائر  
تربية المواشى وتسمينها ،  
ومشروعات مصايد  
ومزارع الأسماك ومراكب  
الصيد .  
وقد حصر المشرع إعفاء هذه  
المجموعة في البندين ( ٢٠١ )  
من المادة ( ٢١ ) محل دراستنا  
وقد هدف المشرع من الإعفاء  
الأول تشجيع قيام الأفراد  
باستصلاح الأراضى أو  
استزراعها لزيادة الرقعة  
الزراعية ، كما هدف من  
الإعفاء الثانى تدعيم سياسة  
الأمن الغذائى وتوفير  
العملات الأجنبية التى  
تستخدم فى استرداد السلع  
التي تنتجها هذه المنشآت ،  
ويلاحظ على إعفاءات هذه  
المجموعة ما يلى :-  
( ١ ) أنها إعفاءات تستفيد  
منها جميع المنشآت  
الفردية التى تراول  
الأنشطة المذكورة ، حيث  
أن لفظ المشروعات

الواردة بالنص يشمل  
فقط المنشآت الفردية  
وهى المنشآت المخاطبة  
بأحكام الضريبة على  
دخل الأشخاص  
الطبيعيين .  
( ب ) إن الإعفاء الأول تستفيد  
منه المنشآت التى تقوم  
باستصلاح أو استزراع  
الأراضى ، بمعنى  
الاستفادة منه فى  
الحالات التى يقتصر  
فيها نشاط هذه المنشآت  
على استصلاح الأراضى  
فقط أو استزراعها  
فقط .  
( ج ) أن الإعفاء المقرر لمنشآت  
تربية النحل ينصرف إلى  
نشاط تربية النحل فقط  
الذى يتمثل فى مجرد  
تنقية العسل المنتج  
وتصفيته من الشوائب  
وتعبئته فى عبوات ، أما  
إذا تجاوز النشاط هذا  
النطاق كأن أجريت على  
العسل عمليات تكميلية  
بحيث تخرجه من طبيعته  
العسلية كمعسل ، ففى



هذه الحالة تخضع  
الأرباح الناتجة عن  
العمليات التكميلية  
للضريبة .

(د) أن الإعفاء المقرر  
لحظائر تربية المواشى  
وتسمينها ينصرف إلى ما  
تنتجه هذه المواشى من  
اللبان ، وبشرط عدم  
مزاولة نشاط تجارة  
الالبان ومنتجاتها بصفة  
مستقلة .

(هـ) أن الإعفاء المقرر  
لمشروعات مراكب الصيد  
، ويقصد بالمشروع فى  
هذه الحالة مزاولة  
النشاط سواء بمركب  
واحد أو أكثر مملوك أو  
مستأجر ويقتصر الإعفاء  
على الأرباح الناتجة عن  
نشاط الصيد فقط .

(و) أن الإعفاءات المقررة  
لهذه المجموعة موقوت  
بفترة عشر سنوات بعدها  
تسرى الضريبة ، ويتم  
حساب بداية هذه الفترة  
من التاريخ الذى يبدأ فيه  
مزاولة النشاط وذلك

باستثناء الإعفاء المقرر  
لمنشآت تربية النحل ،  
حيث يسرى إعفاء  
المنشآت التى لم تمض  
على بدء مزاولتها  
النشاط قبل تاريخ العمل  
بالقانون مدة عشر  
سنوات ، وذلك فى حدود  
ما تبقى من هذه المدة .

المجموعة الثانية :  
إعفاءات ترتبط بالقيم المالية  
وحصص رأس المال :

وتتمثل إعفاءات هذه  
المجموعة فى الدخل المستمد  
من القيم المنقولة وحصص  
رأس المال التى يحقها  
الأشخاص الطبيعيون ، سواء  
كان ذلك الدخل ناتجاً عن  
تداولها أو عن الاستثمار فيها  
، وقد هدف المشرع من هذه  
الإعفاءات تشجيع المدخرات  
الوطنية وزيادة الاستثمار بما  
يخدم التنمية الاقتصادية  
وينشط حركة سوق الأوراق  
المالية ، كما هدف إلى منع  
الازدواج الضريبي بالنسبة  
للمبالغ التى يتم توزيعها من  
أرباح تخضع للضريبة ، وقد

حصر المشرع هذه الإعفاءات  
فى البنود ( ٣ ، ٤ ، ٥ ) من  
المادة (٣١) محل دراستنا على  
النحو التالى :

١ - أرباح التعامل فى الأوراق  
المالية ، بشرط أن تكون  
الأوراق المالية مقيدة فى  
سوق الأوراق المالية  
المصرية ، وذلك لتحقيق  
الهدف من الإعفاء وهو  
ضمان رواج السوق ، مع  
ملاحظة أنه فى حالة ما  
إذا أسفر التعامل عن  
خسائر ، فإنها لا تخضع  
من وعاء الضريبة وكذلك  
لا ترحل لسنوات تالية :

٢ - نتائج الاستثمار فى القيم  
المالية وحصص رأس  
المال والتى تتضمن ما  
يلى :

(أ) العوائد ، وهى الإيرادات  
التي تدرها القيم المالية  
وتتضمن ما يلى :

- عوائد السندات وصكوك  
التمويل على اختلاف  
أنواعها التى تصدرها  
الدولة أو شركات الأموال  
، بشرط أن تكون منقيدة

فى سوق الأوراق المالية المصرية .

- عوائد الأوراق المالية وشهادات الإيداع التى يصدرها البنك المركزى .

- عوائد شهادات الاستثمار والادخار والإيداع التى تصدرها البنوك المسجلة فى جمهورية مصر العربية .

- عوائد الودائع وحسابات التوفير بالبنوك المسجلة فى جمهورية مصر العربية ويصناديق توفير البريد .

(ب) : التوزيعات ، وهى النتائج الدورية للسهم أو صكوك الاستثمار أو لحصص رأس المال ، وتتضمن ما يلى :-

- التوزيعات على أسهم رأس المال فى شركات المساهمة والتوصية بالأسهم .

- التوزيعات على حصص رأس المال فى الشركات ذات المسئولية المحدودة .

- التوزيعات على حصص

الشركاء غير المساهمين فى شركات التوصية بالأسهم .

- التوزيعات على صكوك الاستثمار التى تصدرها صناديق الاستثمار .

- التوزيعات على حصص رأس المال فى شركات الأشخاص .

المجموعة الثالثة :

إعفاءات ترتبط بالمشروعات الجديدة :

تشجيعاً للصناعات الصغيرة صدر القرار الجمهورى رقم ٤٠ لسنة ١٩٩١ بإنشاء الصندوق الاجتماعى للتنمية بغرض تمويل الصناعات الصغيرة للحد من مشكلة البطالة ، وتمشياً مع سياسة الدولة بالنسبة لهذه المشكلة ، فقد أعقى المشرع الضريبى أرباح هذه المشروعات من الخضوع للضريبة بالبند (٦) من المادة (٣١) محل دراستنا وقد أوردت المادة (٤٢) من اللائحة التنفيذية للقانون الشروط الواجب توافرها لسريان هذا الإعفاء كالتالى :

(أ) أن يكون تاريخ مزاولة النشاط بالمشروع لاحقاً لتاريخ التمويل من الصندوق الاجتماعى .

(ب) أن تكون أرباح المشروع ناتجة عن مباشرة النشاط التجارى والصناعى فقط .

(ج) أن يتخذ المشروع شكل المنشأة الفردية .

(د) أن تكون مدة الإعفاء خمس سنوات تبدأ من تاريخ مزاولة النشاط أو بدء الإنتاج بحسب الأحوال ، ويتوقف هذا الإعفاء إذا تم التنازل عن المنشأة أو تغيير شكلها القانونى .

(هـ) ألا يسرى الإعفاء الضريبى إلا بنسبة للأرباح الناتجة عن التمويل من الصندوق الاجتماعى .

الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس

Cotton And Textile Industries Holding Company

إدارة الدعاية والإعلان والمعارض



وزارة الاستتثمار

الشركة القابضة للقطن

والغزل والنسيج

تقدم

أفخر أنواع

\* المفروشات

\* الكوفيات

\* أطقم السراير

\* الملابس القطنية

الحريمى والأطفال

٨ شارع الطاهر، عابدين، الضوالة، الدور السادس

ت ٣٩٥٣٤٤٦، ٣٩٥٣٤٤٧، فاكس ٣٩٥٣٤٤٦

جوائز مصر للتأمين وبسبب ..

بالجوائز التالية

مبروك  
للتأمين

وزارة الاستثمار

الشركة القابضة للتأمين



مصر للتأمين

العاصمة على شهادة الايزو 9001/2000

وثيقة الحماية والاستثمار  
والجائزة .. مبلغ التأمين الأصلي بالكامل

الخط الساخن ١٩١١٤

الإدارات المركزية ٠٢/٣٣٥٣٥٣٠

w-site : www.misrins.com

e-mail: misr\_ins@misrins.com

www.investment.gov.eg

رقم الوثيقة	القيمة الجائزة	اسم الفائز
٨٠٠١٧٥	٩٩٠٠٠	محمدي وصفي اسكندر بطرس
١٠٢٥٠٧	٥٠٠٠٠	هاني سيد عبد الوهيد محمد
٣٠٢٠٨٦	٤٠٠٠٠	أشرف سعد محمد رمضان
٤٠٢٨٢٢	٤٠٠٠٠	أميمة السيد إبراهيم
٢٠٠٢٢٢	٣٥٠٠٠	أحمد إبراهيم علي خميس
٦٠١٤٧٨	٣٠٠٠٠	إسماعيل سعد الدين عبد الفتاح
١٠١٤٢٢	٢٥٠٠٠	صلاح الدين مصطفى محمد
١٠٢٤٤٥	٢٥٠٠٠	إيمان عبد الحميد محمد
٢٠١٠٢٢	٢٥٠٠٠	محمد مصطفى محمد الجاز
٣٠٢٩٦٦	٢٥٠٠٠	اماني عبد الحميد محمد
٢٠٢٩٦١	٢٥٠٠٠	أبو السعود فتحي سعد
٥٠٢٩٤٣	٢١٠٠٠	دينا محمد محمود سليمان
٢٠٢٨٥٤	٢٠٠٠٠	شامس صالح محمود إبراهيم
٤٠١٠٠٩	٢٠٠٠٠	جهان عبد الحافظي أحمد علي
٤٠٢٩٥٢	١٨٠٠٠	مجتدى محمد لويس محمد
٢٠٢٧١٩	١٦٠٠٠	صوفيا نجي إبراهيم
٤٠٢٩٨٦	١٥٠٠٠	محمد إسماعيل سعد محمد
٥٠٢٩٤٤	١٥٠٠٠	سيز محمد عوض محمد عطية
٢٠٢٧٩٢	١٢٠٠٠	أحمد محمود علي القسطنطري
٤٠٠٤٢١	١٢٠٠٠	لبيس عبد القادر علي
٢٠٠٨٠٠	١١٠٠٠	ماريه بشارة إبراهيم
٢٠٠١٢٣	١٠٠٠٠	شركة نهضة مصر
٢٠٠٤٠٦	١٠٠٠٠	عادل محمد محمود الشقشقي
٢٠٢٥١١	١٠٠٠٠	علاء زاهر فتحي سعد علي
٢٠٢١٩٨	١٠٠٠٠	سيد إبراهيم محمد إبراهيم
٥٠٢٢٢٢	١٠٠٠٠	عبد المصطفى حسين علي حسني
٥٠٤٠٩٩	١٠٠٠٠	أحمد زيات السيد أحمد
٥٠٢٦٢٠	١٠٠٠٠	فكري محمد علي شعاعه علي
٨٠٢٣٦٦	١٠٠٠٠	عماد طليوس نسري طليوس
٢٠٠٤١٤	٧٠٠٠	اسماء زاهيان توفيق
٢٠٢٣٢٦	٦٠٠٠	نبيل محمد محمد الجبسي
٥٠٢٢٢٢	٦٠٠٠	السيد ماهر القنصير أحمد
٥٠٢٣٤١	٦٠٠٠	شهير منصور حسن محمود
٢٠٢٢٢٩	٥٠٠٠	سامية أحمد محمد درويش
٥٠٢٩٤٠	٥٠٠٠	كريم محمد حافظ عبد الرحيم
٨٠١٩٥٧	٥٠٠٠	سامح مغاربى بشاى إبراهيم